



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión gerencial y Desarrollo organizacional de la empresa

Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Br. De la Cruz Espinoza María Isabel (0000-0001-7361-8416)

Br. Gonzales Placido Paula Cristina (0000-0001-8870-3445)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano (0000-0001-7361-8416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este estudio va dedicado a nuestras familias, quienes han estado junto a nosotros todo este proceso.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por permitirnos disfrutar de nuestras familias, asimismo, agradecemos a nuestras familias por apoyarnos en cada proyecto emprendido y por permitirnos lograr con excelencia las metas que siempre nos planteamos.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráfico y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variable y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población y muestra | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | 37 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Frecuencias para Gestión Gerencial | 19 |
| Tabla 2. Frecuencias para Dimensiones de Gestión Gerencial | 20 |
| Tabla 3. Frecuencias para Desarrollo Organizacional | 21 |
| Tabla 4. Frecuencias para Dimensiones de Desarrollo Organizacional | 22 |
| Tabla 5. Prueba de normalidad | 23 |
| Tabla 6. Tamaño de efecto | 23 |
| Tabla 7. Hipótesis general | 24 |
| Tabla 8. Hipótesis específica 1 | 25 |
| Tabla 9. Hipótesis específica 2 | 26 |
| Tabla 10. Hipótesis específica 3 | 27 |
| Tabla 11. Hipótesis específica 4 | 28 |

Índice de gráfico y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Frecuencias para gestión Gerencial | 19 |
| Figura 2. Frecuencias para dimensiones de Gestión Gerencial | 20 |
| Figura 3. Frecuencias para Desarrollo Organizacional | 21 |
| Figura 4. Frecuencias para Dimensiones de Desarrollo Organizacional | 22 |

Resumen

El estudio titulado “Gestión gerencial y Desarrollo organizacional de la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020”, desarrollado con una metodología hipotético – deductivo, un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance descriptivo correlacional; tuvo como objetivo principal, determinar la correlación entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020, lo cual exigió la aplicación de técnicas estadísticas de tipo inferencial para el contraste de hipótesis. En el estudio se halló que, Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.001, se rechaza la H_0 y se asume que existe correlación estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020 ($Rho = 0.689$); resultado que permitió concluir que, cuanto más eficiente sea Gestión gerencial, más eficiente será Desarrollo organizacional.

Palabras Claves: Gestión gerencial, desarrollo organizacional, habilidades gerenciales.

Abstract

The study entitled "Management Management and Organizational Development of the company Energía Peruana S.A.C. - Chorrillos 2020", developed with a hypothetical-deductive methodology, a quantitative approach, a non-experimental design and a correlational descriptive scope; Its main objective was to determine the correlation between managerial management and organizational development in the company Energía Peruana S.A.C. - Chorrillos 2020, which required the application of inferential statistical techniques to test hypotheses. The study found that, with a confidence level of 95%, and a P value of 0.001, the H_0 is rejected and it is assumed that there is a statistically significant correlation between managerial management and organizational development in the company Energy Peruana S.A.C. - Chorrillos 2020 ($Rho = 0.689$); result that allowed to conclude that, the more efficient is Managerial Management, more efficient will be Organizational Development.

Keywords: Managerial management, organizational development, managerial skills.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las empresas subsisten a través del tiempo solo si logran obtener beneficios, ya que son los beneficios los que le permiten desarrollarse y crecer; entonces, el crecimiento y desarrollo de una empresa no está determinada por la buena voluntad de sus gerentes y colaboradores, sino, está muy ligada a la gestión de los recursos o la gestión gerencial para lograr una estabilidad empresarial. (Rubio, 2016). Por otro lado, el desarrollo organizacional debe ser entendido como el crecimiento y desarrollo de las potencialidades, competencias, habilidades y destrezas de las organizaciones y sus miembros. (Sánchez G. , 2009).

La empresa Energía Peruana S.A.C. es una empresa encargada de la comercialización de grupos electrógenos y compresoras de aire, abastece equipos electrógenos al sector minero, la rentabilidad de la organización en los últimos años ha sido muy buena, pero, existe un problema que ha venido preocupando a los funcionarios; la empresa experimenta una disputa por el poder, donde los 3 hermanos fundadores que ocupan la gerencia general, financiera y de sistemas, respectivamente, han tenido muchos conflictos generados por la falta de capacidad gerencial y la delimitación de funciones, en resumen, cuando un gerente imparte lineamientos a sus colaboradores para la realización de una determinada actividad, estos lineamientos son contradichos por otro de los fundadores, ocasionando con ello una confusión y malestar en sus empleados o colaboradores. Además, es preciso resaltar que el gerente general asume también la gerencia de operaciones, ósea dos cargos a la vez y por ende muchas veces no se llegan a cumplir los objetivos o mejorar los procesos con los trabajadores, asimismo, la predisposición del gerente general para la inversión en mejoras de la empresa en infraestructura o personal, es muy negativa; la demanda del trabajo va en crecimiento y muchas veces el personal llega a desarrollar más funciones de las que le corresponde.

Siguiendo a la premisa de Rubio (2016), sobre la gestión gerencial y a la premisa de Sánchez sobre el desarrollo organizacional (2009), la próspera empresa, financieramente, Energía Peruana S.A.C. estaría expresando una deficiencia relevante en la gestión empresarial, ya que la gestión de los recursos humanos se estaría ejerciendo de forma inadecuada, esto consecuentemente podría repercutir con

el desarrollo de la empresa, ya que como menciona Sánchez y García (2017), un empleado satisfecho con su entorno laboral obtiene mejor productividad, y el desempeño laboral es mucho más óptimo según la percepción de los clientes, por ende, los clientes también experimentan satisfacción con los servicios contratados. Entonces, debido al inadecuado ejercicio de la Gestión gerencial en la empresa Energía Peruana S.A.C., podría estar peligrando el Desarrollo organizacional de la empresa.

Desde un aspecto teórico, el estudio tiene **justificación teórica** en los postulados teóricos y las investigaciones antecedentes, que fungen como soporte y guía para la investigación. De la misma forma, **la justificación práctica** reside en que el estudio parte de una problemática entre la gestión gerencial y el desarrollo organizacional de esta forma se pretende brindar una solución basándose en el conocimiento científico y objetivo. Por último, el estudio también adquiere una **justificación metodológica** ya que se vale del método científico y sus procedimientos rigurosos para lograr los objetivos y el contraste de hipótesis.

Lo expuesto anteriormente, impulsó el desarrollo de la investigación, ya que casos como estos se repiten en las distintas organizaciones empresariales del Perú, además, después del análisis emerge la siguiente **pregunta general**, ¿Se encuentra correlacionada la gestión gerencial con el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020?. Así también se muestra las **preguntas específicas** donde se visualiza la relación de cada dimensión de la variable gestión gerencial con la variable desarrollo organizacional. Este planteamiento, permitirá estimar la correlación entre estas dos variables, y a partir de ello, realizar un diagnóstico situacional de la empresa, con el fin de generar reflexión y conciencia sobre el contexto empresarial que atraviesa la organización, con miras a un cambio positivo a futuro.

Entonces, de la anterior pregunta, surge una **hipótesis**, o tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018), una posible respuesta al problema de investigación planteado, **hipótesis general** que se expresa de la siguiente forma; se evidencia correlación estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020. Es así que,

a partir de la problemática, hipótesis y la operacionalización de las variables, el estudio se construye con el **objetivo principal** de determinar la correlación entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020. De la misma forma se formulan cuatro objetivos específicos dirigidos a determinar la correlación entre los procesos de planeación, organización, dirección y control de gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Asimismo, también es preciso mencionar que el presente estudio de investigación fue desarrollado siguiendo una metodología positivista o hipotética-deductiva, adoptando un diseño no experimental-transversal, que adquirirá un nivel descriptivo-correlacional, bajo un enfoque cuantitativo. Todo esto, debido a que solo se buscó medir el comportamiento de las variables en su determinado contexto y momento, sin la necesidad de manipular alguna de ellas, sino tan solo, lograr estimar el grado de correlación entre las dos variables de interés para este estudio. Para ello, se utilizó la técnica de la observación indirecta mediante la encuesta, la misma que como herramienta fue validada a través del método criterio de expertos.

II. MARCO TEÓRICO

Por un lado, la investigación se sustenta en antecedentes internacionales como: Urrugana (2015), quien realizó un estudio con el objetivo de *“evaluar la incidencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Comuna San Miguel del Cantón”*. Desarrollado con un enfoque cuantitativo, involucró una muestra de 270 personas; concluyendo que, en la comuna se hallaron problemas en la gestión administrativa, lo que estaba limitando su desarrollo y ha estado propiciando inequidades y malestar en sus habitantes. Además, se logró demostrar que la gestión administrativa estaba relacionada con el desarrollo organizacional, lo cual permitió brindar alternativas de solución para la comunidad.

Además, Reyes (2016), en su estudio titulado *“Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en Hoteles de Quetzaltenango”*. El estudio se desarrolló con un método de investigación cuantitativo, donde se halló relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, lo cual significa que cuando los gerentes utilizan sus capacidades, experiencias y organizan de forma adecuada las empresas, logran incrementar la motivación de sus trabajadores y los encaminan al desarrollo de las organizaciones mediante el logro de metas, objetivos y el incremento de la productividad.

Igualmente, Mora (2016), en su estudio con el objetivo de *“Potenciar el Desarrollo Organizacional mediante el con el desarrollo de un modelo de Gestión Administrativa en la cooperativa de transportes ALLURIQUÍN”*. El estudio se desarrolló con un método mixto, utilizando el análisis bibliográfico y de campo, involucró una muestra de 19 socios de empresas, donde se determinó que el desarrollo organizacional se encuentra limitado por la falta de objetivos claros, desperdicio de esfuerzos, falta de claridad de los fines, la ausencia de manuales de funciones y procedimiento, desconocimiento de las estructuras internas, duplicidad de funciones; indicadores que reflejan una gestión administrativa deficiente.

De modo semejante, Contreras (2017), realizó un estudio con el objetivo de *“Diseñar un Sistema de Control de Gestión mediante la evaluación de la misión, visión y valores de la compañía Minera Antucoya”*. El estudio se desarrolló con un método cualitativo, logando las siguientes conclusiones: Se formó un bosquejo de incentivos,

logrando establecer nuevas visiones y misiones, se formularon estrategias para dar cumplimiento de los objetivos, con esto se logra potenciar las capacidades de los trabajadores y los equipos de trabajos.

Del mismo modo, Arzube & Bustos (2017), realizaron un con el objetivo de *“establecer la relación entre la administración y el desarrollo organizacional”*. El estudio se desarrolló con un método cualitativo, haciendo uso del análisis bibliográfico, logrando las siguientes conclusiones: Se considera que la gestión administrativa es un medio por el cual se puede diseñar y propiciar un ambiente laboral, adquiere una gran importancia en el desarrollo organizacional, ya que permite el logro de los objetivos a partir del trabajo cooperativo.

Por otro lado, la investigación se sustenta en **antecedentes nacionales** como: Rodríguez (2017), realizó un estudio con el objetivo de *“identificar la correlación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en los Establecimientos de Salud de la Red de Lima”*. El estudio se desarrolló con un método cuantitativo, haciendo uso de un diseño no experimental – correlacional, involucró una muestra de 35 médicos jefes, logrando las siguientes conclusiones: Se demostró que las habilidades gerenciales se encuentran correlacionadas con el desarrollo organizacional, lo cual significa que cuanto mayor sean las habilidades gerenciales de los gerentes de una organización, más optimo será el desarrollo organizacional, de esta manera se establece la relevancia de las habilidades gerenciales en la labor de la gestión gerencial.

También, Canales & Huahualuque (2017), realizaron un estudio con el objetivo de *“identificar la relación existente entre la gestión administrativa y el crecimiento empresarial de Llanmaxxis - Perú”*. El estudio se desarrolló con un método cuantitativo, involucró una muestra de 40 colaboradores, donde se determinó que, la gestión administrativa se encuentra relacionada con el crecimiento empresarial de la compañía, donde a mayor gestión administrativa, mayor crecimiento empresarial; además, se evidenció que la empresa investigada no aplica adecuadamente la gestión administrativa, lo cual ha afectado a su crecimiento.

Además, Lazo & Velásquez (2017), realizaron un estudio con el objetivo de *“determinar la relación entre la comunicación interna y el desarrollo organizacional en*

la financiera Qapaq - Huancayo”. Desarrollado con un método cuantitativo, involucró una muestra de 50 personas, donde se determinó que, la comunicación interna de una empresa está relacionada con el desarrollo organizacional; por lo cual se recomienda la elaboración de herramientas que permitan una comunicación adecuada entre los colaboradores, generando un entorno de bienestar y confianza.

De igual modo, Samana (2019), realizó un estudio con el objetivo de *“determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en Mambrino S.A.C – San Isidro*”. El estudio se desarrolló con un método cuantitativo, involucró una muestra de 60 trabajadores, donde se determinó que, la gestión del conocimiento se encuentra relacionado con el desarrollo organizacional; de modo que es necesario que los directivos gestionen un ambiente donde los colaboradores puedan expresar y aplicar sus conocimientos para lograr mejores soluciones en la empresa.

De manera similar, Bernal (2018), realizó un estudio con el objetivo de *“brindar un sistema de control de gestión para el crecimiento sostenible mediante lineamientos de mejora continua en una empresa contratista del rubro minero*”. El estudio se desarrolló con un método cualitativo, logrando las siguientes conclusiones; El compromiso de los líderes, el enfoque a los clientes, el desarrollo de los colaboradores y el involucramiento de alta gerencia son relevantes para la mejora del sistema de gestión en las mineras, y así se puedan direccionar hacia el logro y el desarrollo de una cultura organizacional óptima.

Con respecto a la Gestión gerencial: Robbins, Coulter, Martocchio & Long (2018) explican que un gerente es el colaborador encargado de coordinar y supervisar el trabajo de los demás colaboradores, cuidando que se logren los objetivos de la organización. Por ello, el trabajo de los gerentes no involucra tanto el logro personal, sino con el desarrollo de los demás. (p.4)

Según Van Den Berghe (2016), la administración es aquella actividad que realizan los gerentes con el fin de desarrollar las estrategias de la organización donde laboran. Es así que, la administración involucra un trabajo de funciones gerenciales básicas: Planeación, organización, dirección y control. (p.159). Mientras que Weihrich, Cannice & Koontz (2017), señalan que la labor de administrar tiene el objetivo de crear

y mantener de un ambiente donde los colaboradores laboren de forma colaborativa direccionados al alcance de objetivos. (p.401), También explican los procesos de la administración: a) Planeación: Es la función gerencial básica donde se seleccionan misiones y objetivos, se deciden acciones necesarias entre varias alternativas, de esta forma, los planes brindan un enfoque racional para lograr objetivos. b) Organización: Este proceso requiere de objetivos verificables, ideas claras sobre las obligaciones o actividades para lograrla, criterios claros, establecimiento de una autoridad, de esta forma los colaboradores sabrán lo que deben hacer para lograr las metas. (p.215). c) Dirigir: Es el proceso a través del cual se influyen a los colaboradores, con el fin de lograr que se comprometan en las actividades programadas para el logro de metas. (p.401). d) Controlar: en este proceso se propicia la medición y corrección de las actividades desempeñadas, con el fin de garantizar el cumplimiento de objetivos y de los planes. (p.515)

Por otro lado, Camacaro (2017), establece tres competencias genéricas para la gestión de las empresas; competencias que involucran de competencias analíticas: (p.6) a) El desarrollo de personas: Compreendida como aquella capacidad para potenciar mediante la formación, los niveles de experticia de los colaboradores, de esta forma se pretende incrementar la motivación y el desarrollo (Camacaro, 2017). Esta competencia genérica está conformada por competencias analíticas como la formación permanente, autocontrol, motivación, justicia y empatía. (Alles, 2008). b) La dirección de personas: Definida aquella capacidad que permite lograr de forma eficaz los objetivos, logrando el desempeño adecuado de actividades laborales en equipo (Camacaro, 2017). Esta competencia genérica está conformada por competencias analíticas como la claridad del trabajo, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, capacidad de planificar y de organizar. (Alles, 2008). c) La orientación a los resultados: Involucra el desarrollo estrategias innovadoras, que permitan el aporte de ideas que garanticen la sostenibilidad de la organización (Camacaro, 2017). Esta competencia genérica está conformada por competencias analíticas como la claridad de planes, metas, objetivos, bienestar laboral. (Alles, 2008)

Para mayor exactitud en la conceptualización de la gestión administrativa: Robbins, Coulter, Martocchio & Long (2018) afirman que la gestión gerencial son aquellas actividades que desempeñan los gerentes con el objetivo de desarrollar las

estrategias de sus empresas. Se trata de un proceso que involucra todas las funciones gerenciales básicas: Planeación, organización, dirección y control. (p.278) asimismo, señalan que, siguiendo el enfoque basado en las funciones, los gerentes ejecutan cuatro: (p.8) a) **Planificación:** Robbins, Coulter, Martocchio & Long (2018), sostienen que la planeación involucra precisar objetivos de la empresa, asimismo, instaurar estrategias para el logro de objetivos, desarrollando planes para coordinar e integrar acciones de trabajo. La planificación está ligada con los fines, respondiendo a la pregunta del ¿Qué?; y también se encuentra asociada a los medios, respondiendo a las preguntas del ¿Cómo?. (p.144). Chiavenato (2014), señala que las organizaciones no deberían improvisar, más por el contrario deberían planear todo con anticipación. Tanto que, la planificación es la función inicial de la administración, por ende, es la base de las otras funciones. En resumen, la planeación es aquella función que permite establecer de forma anticipada los objetivos y las actividades para conseguirlos. (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018). b) **Organización:** La Organización es un proceso mediante el cual los directivos o gerentes instauran una organización de las relaciones laborales, con el fin de que los integrantes de la organización se interrelacionen y trabajen en cooperación para cumplir o lograr las metas establecidas. Entonces, organizar involucra el acto de agrupar personas, considerando las actividades que desempeñan en la organización. Los gerentes otorgan responsabilidades entre los individuos y los grupos, establecen las mejores formas de coordinar los recursos humanos de la organización. En resumen, organizar debe expresarse en la creación de una estructura, que determinará el sistema de relaciones de actividades y el aprovechamiento óptimo de los recursos, sistema que regula y motiva el comportamiento cooperativo para el logro de metas y la creación de bienes y servicios. (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018). c) **Dirección:** Los gerentes o directivos no sólo tienen la función de articular objetivos y visiones claras para la organización y sus colaboradores, también deben motivar y facultar a los colaboradores, propiciando el entendimiento de la importancia que ellos ocupan en la consecución de metas. Entonces, el liderazgo que deben ejercer los gerentes deben estar fundamentados en habilidades adecuadas para la gestión del poder, consistencia de la personalidad, persuasión, y comunicación asertiva, ya que estas habilidades le permitirán coordinar los colaboradores y grupos, para armonizar las

actividades; asimismo, el gerente, que ejerce liderazgo, debe motivar a sus subordinados a obtener un trabajo superior para aportar con sus esfuerzos al logro de las de la organización. (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018). d) **Control:** El control o la acción de controlar, involucra que los gerentes evalúen el grado en que la organización ha logrado sus objetivos, esta evaluación les permite emprender acciones correctivas para sustentar y optimizar el desempeño. Entonces, los gerentes deben supervisar el desempeño sus colaboradores, focalizando las evaluaciones en los departamentos, áreas y también en la organización en general, verificando que se estén efectuando o aplicando los criterios deseados del desempeño, en el caso de que no se cumplan, los gerentes deberán emprender acciones que corrijan las desviaciones. Entonces, la consecuencia de este proceso es la medición del desempeño para regular la eficacia y la eficiencia de la empresa; entonces, para el ejercicio del control los gerentes deben delimitar las metas que se medirán, como la calidad de atención, la productividad, etc. (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018)

Por otro lado, con respecto a la variable Desarrollo organizacional: Pinto (2012), señala que las organizaciones se han desarrollado a través de la historia; antes las estructuras organizacionales eran muy incipientes y poseían un conocimiento muy efímero de la administración, con el paso del tiempo y con el aporte de diversas investigaciones se fueron obteniendo mayor relevancia los diseños basados en principios, objetivos, visión, misión y valores. Estos conceptos que se fueron integrando desde las ciencias empresariales hacia las organizaciones, integrándolas en sus fases, para el proceso del desarrollo organizacional, creando modelos que permiten identificar ventajas y desventajas, evaluando la conveniencia de las decisiones antes de su aplicación en las organizaciones.

Asimismo, Silva (2018), sostiene que, en las empresas, los recursos humanos constituyen un factor importante. Por lo cual, la capacitación de los evidencian la madurez de la alta gerencia, esto conduce al crecimiento de la gestión administrativa. La incorporación de personal nuevo, la variación de condiciones laborales, la implementación de nuevos sistemas y tecnologías, también crean necesidades para la empresa (p.13). Además, Marquardt (2009), señala que el desarrollo de los recursos humanos es un proceso donde se incita y estimula a los colaboradores mediante la

capacitación, desarrollo organizacional y del personal; con ello, se potencia la productividad y la satisfacción laboral de las empresas. (p.14)

Para mayor precisión en la conceptualización del desarrollo organizacional: Wehrich y Cannice y Koontz (2017), señalan que el desarrollo organizacional es un proceso sistémico y planeado, que tiene el objetivo de lograr la mejora de la efectividad en las empresas. Por ello, se diseña con el fin de resolver los problemas que afectan la eficiencia, la cooperación, la descentralización y la comunicación. (p.376)

En ese sentido Chiavenato (2014), menciona que el desarrollo organizacional involucra el cambio de características de los colaboradores, en su naturaleza y en la calidad de sus relaciones interpersonales; lo importante es el cambio planificado de la cultura organizacional. Entonces, el desarrollo organizacional puede operacionalizarse a partir del enfoque de los procesos; los mismos que se conforman en 8 etapas: a) Etapa 1 - Decisión de la dirección para utilizar el Desarrollo organizacional: La gerencia decide utilizar el DO para mejorar los procesos de la empresa, escogiendo un consultor especializado externo para la coordinación del proceso. b) Etapa 2 – Diagnóstico inicial: En esta etapa la gerencia define el programa de desarrollo organizacional más adecuado, en coordinación con el consultor; en esta etapa se recolectan datos por medios de entrevistas a los colaboradores de la empresa. c) Etapa 3 – Recolección de datos: En esta etapa se realizan investigaciones para identificar las características internas de la organización, el clima organizacional y problemas del comportamiento organizacional. Entonces, el consultor se contacta con los colaboradores para recolectar información relevante que pueda estar influenciando en la eficacia de la empresa. d) Etapa 4 – Retroalimentación de datos y conformación: En esta etapa, el consultor conforma grupos de trabajo, para la evaluación y revisión de los datos recolectados, fungiendo como mediadores, detectando problemas y estableciendo prioridades. e) Etapa 5 – Planeación de la acción y resolución de los problemas: En esta etapa, los grupos utilizan los datos para realizar recomendaciones, con miras a lograr los cambios que se aspiran, de esta forma podrán resolver problemas organizacionales. f) Etapa 6 – Desarrollo de equipos: En esta etapa el consultor desarrolla equipos de trabajo, para el estudio del trabajo de los grupos, sus miembros y la interacción intra e intergrupala. Es el consultor quien fomenta la comunicación y la confianza para potenciar la eficacia y eficiencia de la

empresa y sus grupos, donde los gerentes empiezan a trabajar en equipo con sus subordinados. g) Etapa 7 – Desarrollo intergrupar: En esta etapa, bajo la guía del consultor, se confrontan los grupos con el objetivo de favorecer las relaciones interpersonales en la organización. h) Etapa 8 – Evaluación y seguimiento: En la etapa, el consultor evalúa los resultados obtenidos de los esfuerzos realizados para alcanzar el cambio, se realiza la retroalimentación de datos, se desarrollan otros programas para resultados adicionales en áreas que aún lo necesitan.

Adicionalmente, Chiavenato (2014), sostiene que la operacionalización de la variable Desarrollo organizacional puede realizarse a partir de las 8 etapas del proceso, las mismas que se consolidan en 3 fases o etapas de la siguiente manera:

a) **Recolección de datos:** Esta dimensión reagrupada, involucra la etapa 1 - Decisión de emplear el desarrollo organizacional, 2 - Diagnóstico inicial, 3 - Recolección de datos, 4 - Retroalimentación de datos y confrontación. Además, puede operacionalizarse a partir de los siguientes indicadores: Decisión de emplear el DO como instrumento de cambio, Escoger un consultor externo, Definición del modelo de DO, Búsqueda de datos e insumos, Conocimiento del ambiente interno, Evaluación del clima organizacional, Evaluación a partir de grupos, Establecimiento de prioridades de cambio. (Chiavenato, 2014).

b) **Diagnóstico organizacional:** Esta dimensión reagrupada, involucra la etapa 5 - Planeación de la acción y resolución de los problemas. Además, puede operacionalizarse a partir de los siguientes indicadores: Identificación de problemas, Identificación de puntos débiles, Empleo de los datos para recomendaciones de cambio. (Chiavenato, 2014).

c) **Acción de intervención:** Esta dimensión reagrupada, involucra la etapa 6 - Desarrollo de equipos, 7 - Desarrollo intergrupar y 8 - Evaluación y seguimiento. Además, puede operacionalizarse a partir de los siguientes indicadores: Identificación de problemas, Identificación de puntos débiles, Empleo de los datos para recomendaciones de cambio. (Chiavenato, 2014).

Para la definición de términos básico

- **Gestión gerencial:** La gestión gerencial son las actividades que desempeñan los gerentes con el objetivo de desarrollar estrategias en sus organizaciones.

- **Planificación:** La planeación involucra precisar objetivos de la empresa, asimismo, instaurar estrategias para el logro de objetivos, desarrollando planes para coordinar e integrar acciones de trabajo.
- **Organización:** Es un proceso mediante el cual los directivos o gerentes instauran una organización de las relaciones laborales, con el fin de que los integrantes de la organización se interrelacionen y trabajen en cooperación para cumplir o lograr las metas establecidas
- **Dirección:** Los gerentes o directivos no sólo tienen la función de articular objetivos y visiones claras para la organización y sus colaboradores, también deben motivar y facultar a los colaboradores, propiciando el entendimiento de la importancia que ellos ocupan en la consecución de metas.
- **Control:** El control o la acción de controlar, involucra que los gerentes evalúen el grado en que la organización ha logrado sus objetivos, esta evaluación les permite emprender acciones correctivas para sustentar y optimizar el desempeño.
- **Desarrollo organizacional:** Es un proceso sistémico, planificado, con el objetivo de propiciar mejoras en la efectividad empresarial.
- **Diagnóstico inicial:** Es la etapa donde la gerencia define el programa de desarrollo organizacional más adecuado, en coordinación con el consultor; en esta etapa se recolectan datos por medios de entrevistas a los colaboradores de la empresa.
- **Recolección de datos:** Es la etapa donde se realizan investigaciones para identificar las características internas de la organización, el clima organizacional y problemas del comportamiento organizacional. Entonces, el consultor se contacta con los colaboradores para recolectar información relevante que pueda estar influenciando en la eficacia de la empresa.
- **Retroalimentación de datos y conformación:** es la etapa donde el consultor conforma grupos de trabajo, para la evaluación y revisión de los datos recolectados, fungiendo como mediadores, detectando problemas y estableciendo prioridades.
- **Planeación de la acción y resolución de los problemas:** Es la etapa donde los grupos utilizan los datos para realizar recomendaciones, con miras a lograr

los cambios que se aspiran, de esta forma podrán resolver problemas organizacionales.

- **Desarrollo de equipos:** Es la etapa donde el consultor desarrolla equipos de trabajo, para el estudio del trabajo de los grupos, sus miembros y la interacción intra e intergrupala. Es el consultor quien fomenta la confianza y la comunicación, con el fin de potenciar la eficacia y eficiencia de los grupos.
- **Desarrollo intergrupala:** Es la etapa donde, con la guía del consultor, se confrontan los grupos con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales en la organización.
- **Evaluación y seguimiento:** Es la etapa donde el consultor evalúa los resultados obtenidos de los esfuerzos realizados para alcanzar el cambio, se realiza la retroalimentación de datos, se desarrollan otros programas para resultados adicionales en áreas que aún lo necesitan.
- **Diagnóstico organizacional:** Es la dimensión que agrupa la planeación de la acción y resolución de los problemas.
- **Acción de intervención:** Es la dimensión que agrupa el desarrollo de equipos, el desarrollo intergrupala y la evaluación y seguimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

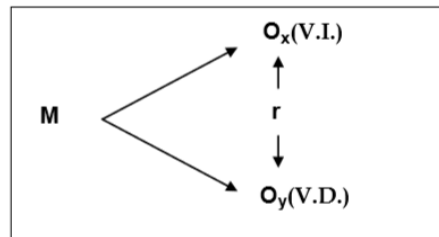
La presente investigación se desarrolló haciendo uso del método hipotético deductivo, donde se parte de lo general hacia lo particular, entonces, se pretende corroborar la teoría en una población determinada. (Hernández & Mendoza, 2018)

Asimismo, la investigación se desarrolló con un tipo o enfoque cuantitativo, ya que se lograron estimar estadísticamente los coeficientes de correlación que permitieron determinar el grado y la intensidad proporcional con la que se relacionan la gestión gerencial y el desarrollo organizacional. Entonces, se pretende medir y expresar el análisis de las variables en números e índices que consecuentemente fueron interpretados, procurando excluir la subjetividad del investigador el procesamiento de los datos. También puede ser incluido en las investigaciones de tipo aplicado, denominada también como utilitaria o constructiva, caracterizada por su utilidad en la aplicación de los saberes teóricos en un determinado contexto específico. Entonces, la investigación aplicada busca conocer para construir, modificar, etc. Por ello, por ser una postura práctica del saber científico, constituye un primer atrevimiento para transfigurar los conocimientos científicos. (Ñaupas, Novoa, Mejía, & Villagómez, 2014)

Asimismo, el nivel que adquiere la investigación, es el nivel descriptivo - correlacional; ya que las variables solo se describieron cuantitativamente en la población, luego se estableció el grado y dirección de la correlación o relación proporcional entre la gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Perú S.A.C. (Hernández & Mendoza, 2018)

Por otro lado, el diseño que se consideró para el estudio es el diseño no experimental - transversal; mediante el cual no se manipular variables para determinar los efectos de una variable sobre otra, ya que solo se pretende determinar la relación lineal o proporcional entre la gestión gerencial y el desarrollo organizacional, aplicando la técnica de la encuesta en un solo momento. (Hernández & Mendoza, 2018)

El diagrama del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O_x = Obs Variable 1

O_y = Obs Variable 2

r = Correlación

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1 – Gestión gerencial: Según Robbins, Coulter, Martocchio & Long (2018) afirma que, considerando las funciones gerenciales, los gerentes desempeñan funciones de forma eficiente para coordinar las labores los colaboradores. Las cuatro funciones que todo gerente ejecutan son: (p.8) a) **Planear:** Dimensión que puede ser medida a partir de indicadores como; Establecer metas, Crear estrategias, Desarrollar planes para coordinar las actividades, Objetivos, Estrategias y Fines. b) **Organizar:** Dimensión que puede ser medida a partir de indicadores como; Determinar que se necesita hacer, Como se hará, Quien es el responsable de hacerlo, Interrelación, Cooperación, Agrupación y Coordinación. c) **Dirección:** Dimensión que puede ser medida a partir de indicadores como; Manejo de personal, Dirigir acciones de manejo de personas, Motivación, Importancia. d) **Controlar:** Dimensión que puede ser medida a partir de indicadores como; Supervisión de actividades, Evaluación, Corrección y Verificación.

Variable 2 – Desarrollo organizacional: Chiavenato (2014), señala que el desarrollo organizacional puede operacionalizarse a partir del enfoque de los procesos: a) **Recolección de datos:** Dimensión que puede ser medida a partir de

indicadores como; Decisión de emplear el Desarrollo Organizacional como instrumento de cambio, Escoger un consultor externo, Definición del modelo de DO, Búsqueda de datos e insumos, Conocimiento del ambiente interno, Evaluación del clima organizacional, Evaluación a partir de grupos y Establecimiento de prioridades de cambio. b) **Diagnóstico organizacional:** Dimensión que puede ser medida a partir de indicadores como; Identificación de problemas, Identificación de puntos débiles y Empleo de los datos para recomendaciones de cambio. c) **Acción de intervención:** Dimensión que puede ser medida a partir de indicadores como; Establecimiento de grupos para la evaluación, Comunicación abierta para la mejora de eficiencia, Trabajo en grupo entre gerente-subordinados, Juntas de confrontación entre grupos, para mejorar las relaciones, Evaluación de esfuerzos y Evaluación resultados.

3.3. Población y muestra

Considerando a la población como el total de los casos que coinciden con una serie de características requeridas para el estudio. La población de la investigación estuvo constituida por 20 empleados del área de administración de la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020. Entonces, para el presente estudio de investigación consideró un tipo de muestreo no probabilístico, **por conveniencia**, donde se muestreó al total de la población, ya que resulta ser una cantidad accesible para la aplicación de las encuestas. Por lo cual, se planteó un número de muestra de 20 empleados del área administrativa de la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020 (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para el muestreo que se utilizó, fue la técnica de encuesta ya que brinda versatilidad, utilidad, sencillez y objetividad; esta técnica de recolección de datos involucra el uso de diferentes herramientas aplicables, para recolectar datos, analizar la información adquirida, herramientas como la entrevista, el cuestionario, la observación, las escalas, etc. (Hernández & Mendoza, 2018)

Cuestionario de gestión administrativa: El Cuestionario de gestión organizacional ha sido elaborado a partir de una teoría mixta, por ende, la operacionalización de las variables y la transformación de los indicadores en preguntas que permitirán resultados cuantitativos, están basados en las teorías de la

gestión administrativa propuestas por Weihrich, Cannice, & Koontz (2017) y en los postulados de Robbins, Coulter, Martocchio, & Long (2018). Entonces, el instrumento está compuesto por 9 ítems, agrupados en 4 dimensiones: a) **Planear**: Esta dimensión está integrada por las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7. b) **Organizar**: Esta dimensión está integrada por las preguntas 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14. c) **Dirección**: Esta dimensión está integrada por las preguntas 15, 16, 17, 18 y 19. d) **Controlar**: Esta dimensión está integrada por la pregunta 20, 21, 22 y 23. Además, los niveles de categorización obedecen a los siguientes intervalos: a) 0 – 11 = Nivel deficiente de gestión administrativa. b) 12 – 34 = Nivel regular de gestión administrativa. c) 35 – 45 = Nivel bueno de gestión administrativa. Asimismo, el cuestionario de Gestión Gerencial desarrollado por los autores de la presente investigación logró reunir los requisitos indispensables para considerarla como instrumento viable para la recolección de datos objetivos; es así que la validez de contenido fue demostrada a través del criterio de expertos (donde el total de los expertos consultados aprobaron el instrumento), además se obtuvo un coeficiente de alfa =0.962, lo cual refleja que el instrumento posee una aceptable fiabilidad.

Cuestionario de desarrollo organizacional: El Cuestionario de desarrollo organizacional ha sido elaborado a partir de una teoría mixta, por ende, la operacionalización de las variables y la transformación de los indicadores en preguntas que permitirán resultados cuantitativos, están basados en la teoría del desarrollo organizacional de Weihrich, Cannice, & Koontz (2017) y los postulados de Chiavenato (2014). Entonces, el instrumento está compuesto por 17 ítems, agrupados en 3 dimensiones: a) **Recolección de datos**: Esta dimensión está integrada por las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. b) **Diagnóstico organizacional**: Esta dimensión está integrada por las preguntas 9, 9, 10 y 11. c) **Acción de intervención**: Esta dimensión está integrada por las preguntas 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20. Los niveles de categorización obedecen a los siguientes intervalos: a) 0 – 21= Nivel deficiente de desarrollo organizacional. b) 22 – 64 = Nivel regular de desarrollo organizacional. c) 55 – 85 = Nivel bueno de desarrollo organizacional. Asimismo, el cuestionario de Desarrollo Organizacional desarrollado por los autores de la presente investigación logró reunir los requisitos indispensables para considerarla como instrumento viable para la recolección de datos objetivos; es así que la validez de contenido fue

demostrada a través del criterio de expertos, además se obtuvo un coeficiente de alfa $\alpha = 0.979$, lo cual refleja que el instrumento posee una aceptable fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para lograr los objetivos de la presente investigación se ejecutaron los siguientes procesos: Se definió la matriz de consistencia, la matriz operacional y la matriz de los instrumentos. Además, se elaboraron los procedimientos para el diseño de los instrumentos. Se contactaron a los expertos para la validación de instrumentos y las entrevistas. Posteriormente se aplicaron los cuestionarios para la recolección de datos y se realizó el control de calidad de los instrumentos. Finalmente, se procesaron las encuestas, a partir de tabulaciones y el cálculo de las frecuencias observadas; para ello, se utilizaron métodos estadísticos a nivel descriptivo e inferencial, haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos siguieron la siguiente secuencia; recojo de datos de las fuentes primigenias y secundarias. Se consultaron bibliografías con contenido original no traducido, ni abreviado, tales como; libros, tesis, monografías, revistas, artículos y manuscritos. Estas fuentes de información de primera mano fueron complementadas con las fuentes secundarias, donde, las fuentes de información con contenido reelaborado, resumido o sintetizado, como los resúmenes, diccionarios, obras de referencia, enciclopedias, cuadros estadísticos, etc. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.7. Aspectos éticos

Para la obtención de la información, registro y datos, se tomaron en cuenta aspectos éticos como, la solicitud del permiso de los directivos para realizar el muestreo, la solicitud del consentimiento informado, el resguardo del anonimato de los participantes, y el filtro riguroso de los jurados y comités de ética de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Gestión Gerencial

Tabla 1.

Frecuencias para Gestión Gerencial

| <i>Gestión Gerencial</i> | | | |
|--------------------------|------------|----|------|
| | | f | % |
| Válido | Deficiente | 0 | 0% |
| | Regular | 20 | 100% |
| | Bueno | 0 | 0% |
| | Total | 20 | 100% |

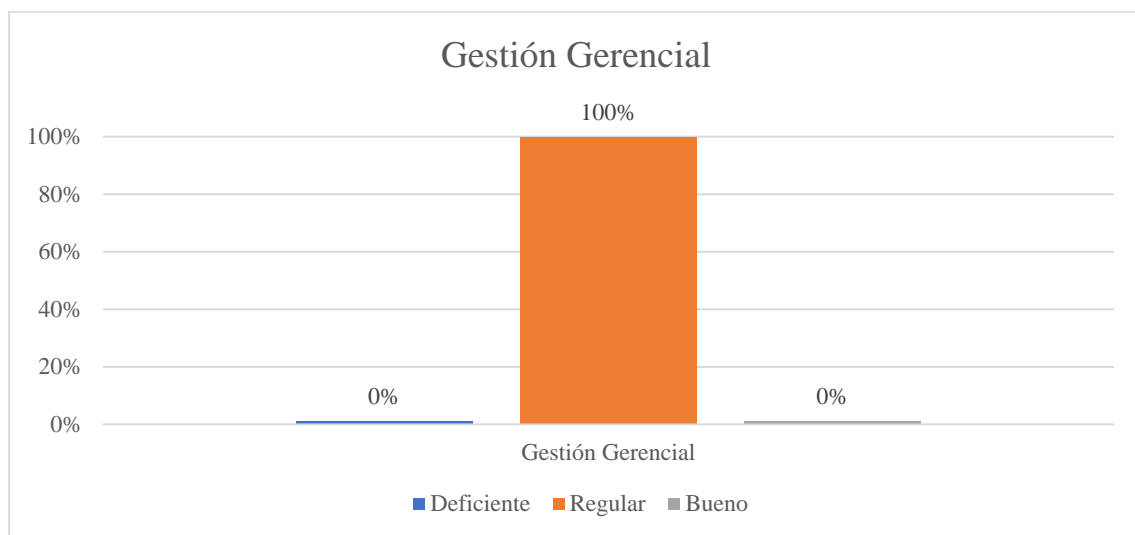


Figura 1. Frecuencias para gestión Gerencial

Interpretación: De la Tabla 1 y la Figura 1, en cuanto a la Gestión Gerencial, el 100% de los colaboradores encuestados perciben una regular Gestión Gerencial en la empresa Energía Peruana S.A.C. de Chorrillos.

Tabla 2.

Frecuencias para Dimensiones de Gestión Gerencial

| | | Dimensiones de Gestión Gerencial | | | | | | | |
|--------|------------|----------------------------------|------|--------------|------|-----------|------|---------|------|
| | | <i>Planeación</i> | | Organización | | Dirección | | Control | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| Válido | Deficiente | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 30% |
| | Regular | 15 | 75% | 20 | 100% | 20 | 100% | 9 | 45% |
| | Bueno | 5 | 25% | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 25% |
| | Total | 20 | 100% | 20 | 100% | 20 | 100% | 20 | 100% |

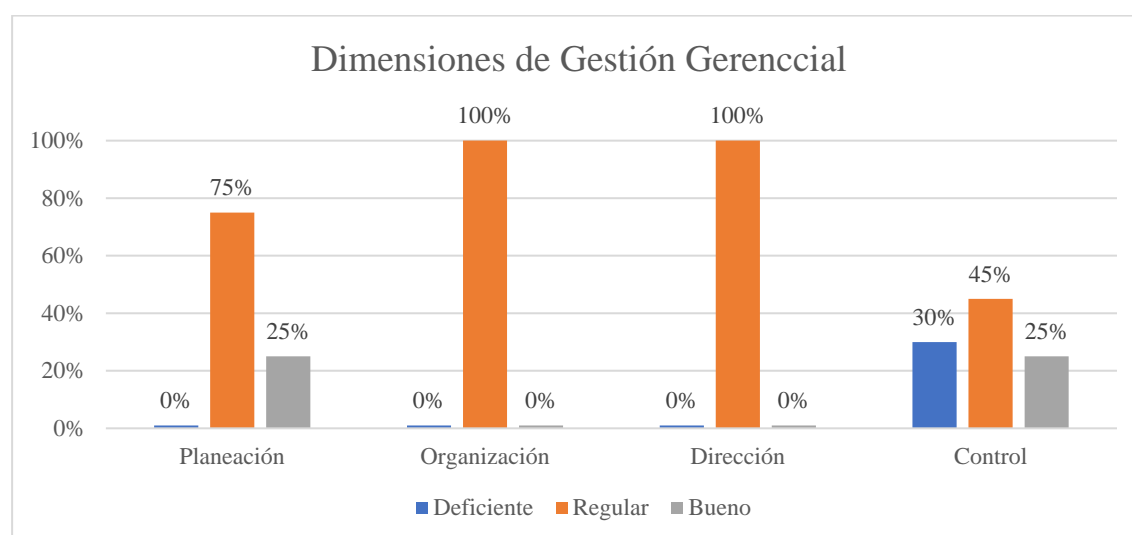


Figura 2. Frecuencias para dimensiones de Gestión Gerencial

Interpretación: De la Tabla 2 y la Figura 2, en cuanto a las dimensiones de Gestión Gerencial; para la dimensión Planeación, un 75% de los colaboradores encuestados perciben una regular Planeación en la empresa Energía Peruana S.A.C. de Chorrillos y otro 25% percibe una buena Planeación; para la dimensión Organización, un 100% de los colaboradores encuestados perciben una regular Organización en la empresa Energía Peruana S.A.C.; para la dimensión Dirección, el 100% de los colaboradores encuestados perciben una regular Dirección en la empresa Energía Peruana S.A.C.; y para la dimensión Control, un 30% de los colaboradores encuestados perciben un Deficiente control, otro 45% percibe regular

Control y un 25% de los colaboradores encuestados percibe un Buen Control en la empresa Energía Peruana S.A.C.

4.1.2. Desarrollo Organizacional

Tabla 3.

Frecuencias para Desarrollo Organizacional

| <i>Desarrollo organizacional</i> | | | |
|----------------------------------|------------|----|------|
| | | f | % |
| Válido | Deficiente | 0 | 0 |
| | Regular | 20 | 100% |
| | Bueno | 0 | 0% |
| | Total | 20 | 100% |

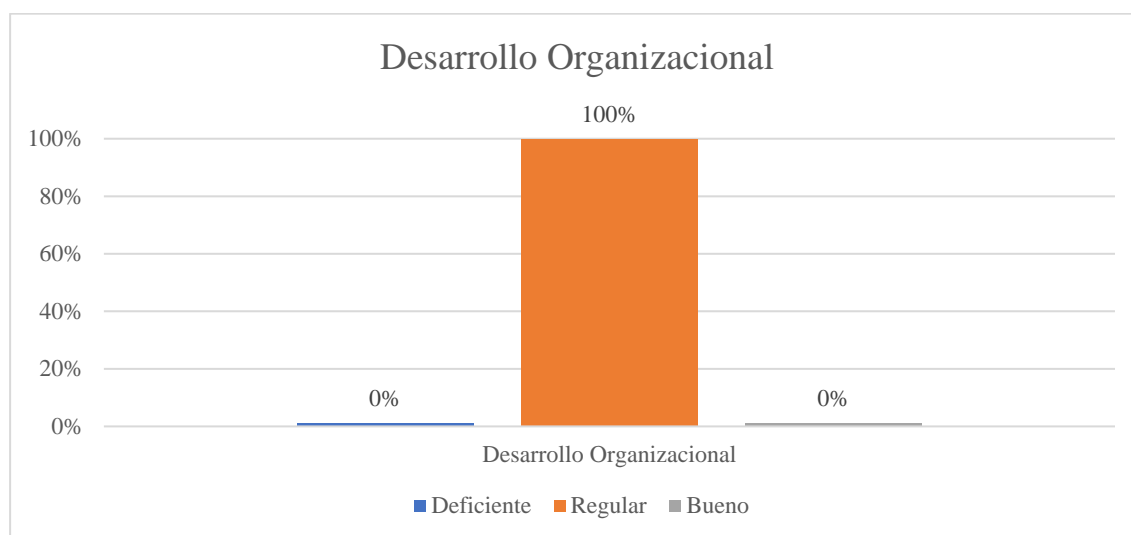


Figura 3. Frecuencias para Desarrollo Organizacional

Interpretación: De la Tabla 3 y la Figura 3, en cuanto a al Desarrollo Organizacional, el 100% de los colaboradores encuestados perciben un regular Desarrollo Organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. de Chorrillos.

Tabla 4.

Frecuencias para Dimensiones de Desarrollo Organizacional

| | | <i>Dimensiones de Desarrollo organizacional</i> | | | | | |
|--------|------------|---|------|----------------------------|------|------------------------|------|
| | | Recolección de datos | | Diagnóstico organizacional | | Acción de intervención | |
| | | f | % | f | % | f | % |
| Válido | Deficiente | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Regular | 20 | 100% | 20 | 100% | 20 | 100% |
| | Bueno | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Total | 0 | 100% | 20 | 100% | 20 | 100% |

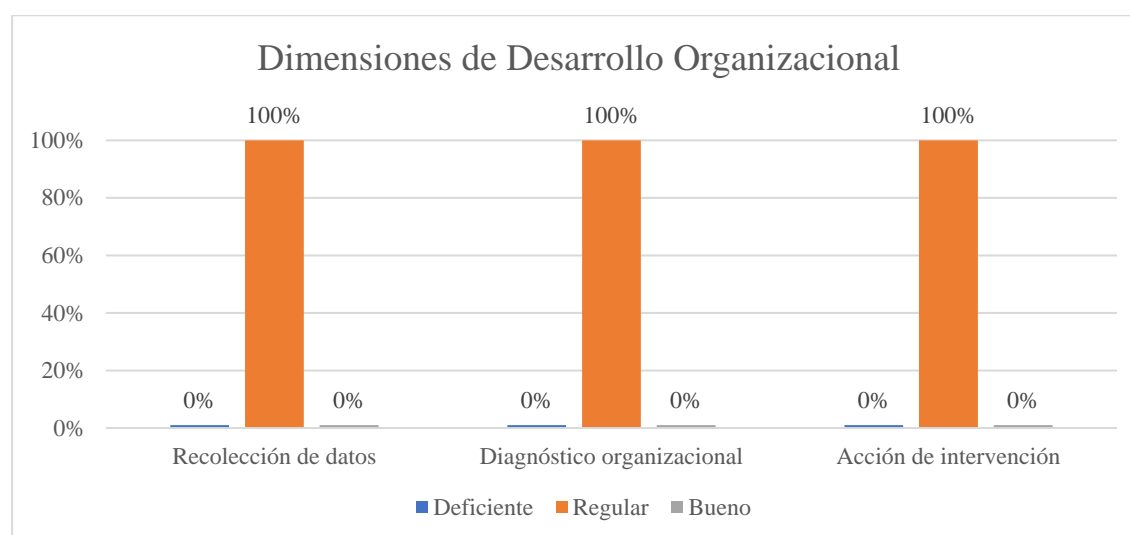


Figura 4. Frecuencias para Dimensiones de Desarrollo Organizacional

Interpretación: De la Tabla 4 y la Figura 4, en cuanto a las dimensiones de Desarrollo Organizacional; para la dimensión Recolección de datos, el 100% de los colaboradores encuestados perciben una regular Recolección de datos en la empresa Energía Peruana S.A.C. de Chorrillos; para la dimensión Diagnóstico organizacional, un 100% de los colaboradores encuestados perciben un regular Diagnóstico organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C.; para la dimensión Acción de intervención, el 100% de los colaboradores encuestados perciben una regular Acción de intervención en la empresa Energía Peruana S.A.C. de Chorrillos.

4.2. Prueba de normalidad

Ho: Los datos poseen distribución normal

Hi: Los datos poseen distribución normal.

Regla de decisión:

Pvalor < 0.05, entonces Si se Rechaza Ho

Pvalor > 0.05, entonces No se rechaza Ho

Tabla 5.

Prueba de normalidad

| <i>Pruebas de normalidad</i> | | | |
|------------------------------|--------------|----|------|
| | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Planificación | ,808 | 20 | ,001 |
| Organización | ,730 | 20 | ,000 |
| Dirección | ,780 | 20 | ,000 |
| Control | ,770 | 20 | ,000 |
| Gestión gerencial | ,823 | 20 | ,002 |
| Desarrollo organizacional | ,806 | 20 | ,001 |

Interpretación: De la Tabla 5, podemos inferir que, con un nivel de significancia del 0.05%, los datos no poseen distribución normal, por lo cual, se debe utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el contraste de hipótesis.

Asimismo, para la interpretación del grado de correlación, se utilizó la escala de valores de tamaños de efecto establecidos por Cohen (1992), la misma que se explica en la siguiente Tabla 6:

Tabla 6.

Tamaño de efecto

| <i>Tamaño de efecto</i> | | | |
|-------------------------|---------|----------|------|
| | Pequeño | Moderado | Alto |
| r / rho | 0.1 | 0.3 | 0.5 |
| d | 0.2 | 0.5 | 0.8 |
| f | 0.1 | 0.25 | 0.8 |
| r ² | 0.02 | 0.15 | 0.35 |
| h | 0.2 | 0.5 | 0.8 |
| w | 0.1 | 0.3 | 0.5 |

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Hg: Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020.

Ho: **No** se evidencia correlación estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020.

Regla de decisión:

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 , por ende, se acepta H_g .

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 7.

Hipótesis general

| <i>Correlaciones</i> | | | |
|----------------------|-----------|----------------------------|---------------------------|
| | | | Desarrollo organizacional |
| Rho de | Gestión | Coeficiente de correlación | ,689** |
| Spearman | gerencial | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 20 |

Interpretación: De la Tabla 7. La correlación **encontrada es positiva** con un coeficiente de correlación de Spearman (r) de 0.689 (68.9%), con un nivel de significancia bilateral de 0.01 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), **por lo tanto**, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula y asumir que existe correlación alta estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020.

4.3.2. Hipótesis específica 1

HE1: Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Ho: No se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Regla de decisión:

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 , por ende se acepta HE1.

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 8.

Hipótesis específica 1

| Correlaciones | | | |
|--------------------|---------------|-----------------------------|--------|
| | | Desarrollo organizacional | |
| Rho de Spearman | Planificación | Coefficiente de correlación | ,790** |
| | | Sig. (bilateral) | ,0001 |
| | | N | 20 |

Interpretación: De la Tabla 8, La correlación **encontrada es positiva** con un coeficiente de correlación de Spearman (r) de 0.790 (79%), con un nivel de significancia bilateral de 0.0001 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), **por lo tanto**, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula y asumir que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

4.3.3. Hipótesis específica 2

HE2: Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Ho: No se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Regla de decisión:

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 , por ende se acepta HE2.

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 9.

Hipótesis específica 2

| <i>Correlaciones</i> | | | |
|----------------------|--------------|----------------------------|---------------------------|
| | | | Desarrollo organizacional |
| Rho de Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | ,525* |
| | | Sig. (bilateral) | ,017 |
| | | N | 20 |

Interpretación: De la Tabla 9, La correlación **encontrada es positiva** con un coeficiente de correlación de Spearman (r) de 0.525 (52,5%), con un nivel de significancia bilateral de 0.017 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), **por lo tanto**, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula y asumir que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

4.3.4. Hipótesis específica 3

HE3: Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Ho: No se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Regla de decisión:

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 , por ende se acepta HE3

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 10.

Hipótesis específica 3

| <i>Correlaciones</i> | | | |
|----------------------|-----------|-----------------------------|---------------------------|
| | | | Desarrollo organizacional |
| Rho de Spearman | Dirección | Coefficiente de correlación | ,689** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 20 |

Interpretación: De la Tabla 10, La correlación **encontrada es positiva** con un coeficiente de correlación de Spearman (r) de 0.689 (68,9%), con un nivel de significancia bilateral de 0.001 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), **por lo tanto**, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula y asumir que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

4.3.5. Hipótesis específica 4

HE4: Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Ho: No se evidencia correlación estadísticamente significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

Regla de decisión:

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 , por ende se acepta HE4.

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 11.

Hipótesis específica 4

| <i>Correlaciones</i> | | | |
|----------------------|---------|----------------------------|---------------------------|
| | | | Desarrollo organizacional |
| Rho de Spearman | Control | Coeficiente de correlación | 0,833** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,0001 |
| | | N | 20 |

Interpretación: De la Tabla 11, La correlación **encontrada es positiva** con un coeficiente de correlación de Spearman (r) de 0.833 (83.3%), con un nivel de significancia bilateral de 0.0001 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), **por lo tanto**, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula y asumir que existe correlación alta estadísticamente significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020. De tal modo que, cuanto mejor sea la Gestión gerencial, mejor será el Desarrollo organizacional. Esto significa que cuanto mejor sean las actividades ejercidas por los gerentes para desarrollar estrategias (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018), mejor será el enfoque sistémico y planificado, que dirigirá a una mejora de la efectividad de la empresa (Weihrich, Cannice, & Koontz, 2017).

Este resultado confirma los hallazgos realizados por Urrugana (2015); Reyes (2016); Arzube & Bustos (2017); Rodríguez (2017), quien halló relación entre la gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, demostrando así que, el déficit en la gestión administrativa y el mal uso de las habilidades gerenciales, limitan significativamente el desarrollo de las organizaciones, propiciando malestar en los integrantes, un decrecimiento de la motivación de sus trabajadores y afectan al logro de objetivos y metas. Además, Canales & Huahualuque (2017), sostienen que una adecuada gestión administrativa propicia el crecimiento de las empresas, donde a mayor gestión administrativa, mayor crecimiento empresarial, por ello es importante considerar investigaciones que permitan establecer la relación entre la gestión gerencial o administrativa y el crecimiento de las empresas.

Con respecto al objetivo específico 1: Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.0001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.790$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Planeación, mejor será el Desarrollo organizacional. Esto significa que cuanto mejor se ejerza la función administrativa para establecer anticipadamente los objetivos de la empresa y las acciones para conseguirlos (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018), mejor será el enfoque sistémico y planificado, que

dirigirá a una mejora de la efectividad de la empresa (Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017).

Este resultado puede asociarse con los hallazgos realizados por Mora (2016), quien a partir de una investigación mixta pudo determinar que, el desarrollo organizacional se encuentra limitado por la falta de objetivos claros, desperdicio de esfuerzos, falta de claridad de los fines, la ausencia de manuales de funciones y procedimiento, desconocimiento de las estructuras internas, duplicidad de funciones.

Con respecto al objetivo específico 2: Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.017, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.525$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Organización, mejor será el Desarrollo organizacional. Esto significa que cuanto mejor se ejerza la función de instaurar una organización de las relaciones laborales basadas en interrelación y el trabajo cooperativo (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018), mejor será el enfoque sistémico y planificado, que dirigirá a una mejora de la efectividad de la empresa (Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017).

Este resultado puede asociarse con los hallazgos realizados por Lazo & Velásquez (2017), quienes a partir de su estudio determinaron la relación entre la comunicación interna y el desarrollo organizacional; donde se demostró que una ambiente donde se experimente una comunicación adecuada, permitirá que el desarrollo y crecimiento de la organización se vea potenciada, por ello recomiendan la elaboración de herramientas que permitan una comunicación adecuada entre los colaboradores, generando un entorno de bienestar y confianza. Asimismo, los resultados se asocian con los hallazgos realizados por Samana (2019), quien demostró la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional, lo cual significa que es necesario que los directivos gestionen un ambiente donde los colaboradores puedan aportar sus conocimientos en la búsqueda de las mejores soluciones para la empresa.

Con respecto al objetivo específico 3: Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación

alta estadísticamente significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.689$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Dirección, mejor será el Desarrollo organizacional. Esto significa que cuanto mejor se ejerza la función de articular objetivos y visiones, motivando y facultando a los colaboradores, y propiciando entendimiento de la importancia que ellos ocupan en la consecución de metas (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018), mejor será el enfoque sistémico y planificado, que dirigirá a una mejora de la efectividad de la empresa (Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017).

Con respecto al objetivo específico 4: Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.0001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.833$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Control, mejor será el Desarrollo organizacional. Esto significa que cuanto mejor se ejerza la función de evaluar el grado en que la organización ha logrado sus objetivos para emprender acciones correctivas para sustentar y optimizar el desempeño (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018), mejor será el enfoque sistémico, integrado y planeado, que dirigirá a una mejora de la efectividad empresarial (Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017).

Es así que, en concordancia con Contreras (2017); Bernal (2018), sería pertinente diseñar un sistema de control de la gestión administrativa y gerencial, ya que la implementación de estas herramientas han demostrado gran eficiencia en la elaboración bosquejos de incentivos, logrando establecer nuevas visiones y misiones, formulando estrategias para dar cumplimiento de los objetivos, y logrando potenciar las capacidades de los trabajadores y los equipos de trabajos; además, el compromiso de los líderes, el enfoque a los clientes, el desarrollo de los colaboradores y el involucramiento de alta gerencia son relevantes para la mejora del sistema de gestión, y así se puedan direccionar hacia el logro y el desarrollo de una cultura organizacional óptima.

VI. CONCLUSIONES

1. Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020 ($Rho = 0.689$). De tal modo que, cuanto mejor sea la Gestión gerencial, mejor será el Desarrollo organizacional.
2. Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.0001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.790$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Planeación, mejor será el Desarrollo organizacional.
3. Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.017, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.525$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Organización, mejor será el Desarrollo organizacional.
4. Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.689$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Dirección, mejor será el Desarrollo organizacional.
5. Con un nivel de confianza del 95%, y un P valor de 0.0001, se rechaza la Hipótesis nula y se asume que existe correlación alta estadísticamente significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 ($Rho=0.833$). De tal modo que, cuanto mejor sea el proceso de Control, mejor será el Desarrollo organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las discusiones y conclusiones, se recomienda:

1. Solicitar una audiencia con los gerentes de la empresa, con el fin informar a través de medios verbales, visuales y escritos, los hallazgos realizados en la investigación; asimismo, informar sobre la importancia y las consecuencias que podría acarrear si es que no se interviene en la problemática.
Considerar la intervención profesional, con el objetivo de potenciar y mejorar los niveles de eficiencia de los procesos de Gestión Gerencial (Planeación, Organización, Dirección y Control) y de los procesos de Desarrollo Organizacional (Recolección de datos, Diagnóstico organizacional y Acción de intervención).
2. Se recomienda planificar creando metas y estrategias con el fin de que todos los niveles de la organización tengan claras y definidas las políticas de la empresa y así obtener una eficacia en el desarrollo organizacional.
3. Se recomienda definir un plan de trabajo que permita organizarse donde se determine las funciones a realizar por cada área y gerencia a mejorar los cuellos de botella, con una buena coordinación y cooperación de los miembros de la empresa.
4. Se recomienda a los gerentes dirigir el área de gerencia general, financiera y de sistemas con políticas de liderazgo y motivación con sus subordinados a fin de incentivar la participación de cada colaborador para la mejora continua en la empresa.
5. Se recomienda mejorar el control en las diferentes áreas que se requiera un apoyo a fin de mejorar la comunicación interna y desarrollo de actividades internas.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Diccionario de preguntas gestión por competencias*. Argetina: Granica.
- Arzube, E., & Bustos, Z. (2017). La administración y su relación con el desarrollo organizacional. *Construcciones económicas*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2017/3/administracion-desarrollo.html>
- Bernal, Y. (2018). *Diseño de un sistema de control de gestión para una empresa contratista del rubro minero (Tesis de licenciatura)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. doi:<https://doi.org/10.19083/tesis/624462>
- Camacaro, M. (2017). Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela. *Actualidad Contable FACES*, 20(34), 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/257/25749951003/25749951003.pdf>
- Canales, J., & Huahualuque, W. (2017). *Gestión administrativa y us influencia en el crecimiento empresarial de Llanmaxxis dek Perú SAC., en el periodo 2017 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Peruana de las Américas, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/663/TESIS-GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20CRECIMIENTO%20EMPRESARIAL.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la adminstración* (Vol. 8ed.). México: Editorial: MC Graw Hill.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. doi:10.1037 // 0033-2909.112.1.155
- Contreras, N. (2017). *Propuestas de sistema de control de gestión para Minería Antucoya (Tesis de maestría)*. Universidad de Chile, Santiago. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/147566/Contreras%20Estrada%20Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Editorial: Mc Graw Hill.
- Lazo, k., & Velásquez, M. (2017). *La comunicación interna y el desarrollo organizacional de la financiera QPAQ Agencia huancayo - 2017 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/339/TESIS.pdf?sequence=1&is>
- Marquardt, M. (2009). *Human Resources and Their Development*. Oxford: Eolss Publishers Company Limited.
- Mora, A. (2016). *Modelo de gestión administrativa y desarrollo organizacional en la cooperativa de transporte de pasajeros interprovincial "Allunquirin" en la parroquia Allunquirin, provincia Santo Domingo de los Tsachilas (Tesis de licenciatura)*. Universidad Regional Autónoma de los andes, Santo Domingo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4984/1/TUSDADM042-2016.pdf>
- Ñaupas, H., Novoa, E., Mejía, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la invstigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Pinto, m. (2012). *Desarrollo organizacional*. Editorial: Red Tercer Milenio. Obtenido de http://aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Tesis de licenciatura)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Robbins, P., Coulter, M., Martocchio, J., & Long, L. (2018). *Administración*. México: Pearson Educación de Mexico S.A.
- Rodríguez, S. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la Red Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos año 2017 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12987/Rodr%C3%ADguez_HSE.pdf?sequence=1
- Rubio, P. (2016). *Introducción a la Gestión empresarial*. Madrid: Instituto Europeo de Gestión Empresarial. Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf
- Samana, J. (2019). *Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la empresa mambrino S.A.C. San Isidro - 2019 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/953/1/Samana%20Anticona%2c%20Juan%20Nestor.pdf>
- Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de documentación*, 235-254. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Sánchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Red de revistas científicas de américa latina*, 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano. *Economía, rganización y Ciencias Sociales*, 1-124. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>
- Urrugana, N. (2015). *análisis de la gestión adinistrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la comuna San Miguel del Cantón Snata Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2015 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/3185/UPSE-TAP-2015-0021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Van Den Berghe, E. (2016). *Gestión y gerencia empresarial, aplicadas al siglo XXI* (3ra ed ed.). Nueva York: Eco ediciones.
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración*. (1. ed., Ed.) México: Editorial: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1

GESTIÓN GERENCIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA ENERGÍA PERUANA SAC CHORRILLOS AÑO 2020.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|--|--|---|--|---|
| PROBLEMA GENERAL ¿Se encuentra correlacionada la gestión gerencial con el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020? | OBJETIVO GENERAL Determinar la correlación entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020. | HIPÓTESIS GENERAL Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre gestión gerencial y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020. | Variable independiente: X = GESTIÓN GERENCIAL. <i>Dimensiones</i> X.1 = Planeación. <i>Indicadores.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer metas. • Crear estrategias. • Desarrollar planes para coordinar las actividades. | Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Descriptiva – Correlacional. |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Se encuentra correlacionada la planeación con el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020? 2. ¿Se encuentra correlacionada la organización con el desarrollo organizacional en la | OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Determinar la correlación entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020. 2. Determinar la correlación entre la organización y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020. | HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 1. Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la planeación y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020 2. Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la | X.2 = Organización. <i>Indicadores.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar que se necesita hacer. • Como se hará. • Quien es el responsable de hacerlo X.3 = Dirección. <i>Indicadores.</i> | Diseño: No experimental – Transversal. Método de investigación: Deductivo. Población: 20 empleados del área de administración de la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020 |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020?</p> <p>3. ¿Se encuentra correlacionada la dirección con el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020?</p> <p>4. ¿Se encuentra correlacionado el control con el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020?</p> | <p>3. Determinar la correlación entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020</p> <p>4. Determinar la correlación entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020</p> | <p>empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020</p> <p>3. Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020</p> <p>4. Se evidencia correlación estadísticamente significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C- Chorrillos 2020.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Motivar acciones de manejo de personal. • Dirigir acciones de manejo de persona. <p>X.4 = Control.</p> <p><i>Indicadores.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisar las actividades para asegurarse de que estas sean realizadas según lo planeado. <p>Variable dependiente:</p> <p>Y=DESARROLLO ORGANIZACIONAL.</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <p>Y.1 = Recolección de datos.</p> <p><i>Indicadores.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Decisión de emplear el DO como instrumento de cambio. • Escoger un consultor externo. • Definición del modelo de DO. • Búsqueda de datos e insumos. • Conocimiento del ambiente interno. • Evaluación del clima organizacional. • Evaluación a partir de grupos. | <p>Muestra:</p> <p>20 empleados del área de administración de la empresa Energía Peruana S.A.C. – Chorrillos 2020</p> <p>Técnicas de recolección:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información:</p> <p>Se tabuló la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 25 en español.</p> |
|--|---|--|---|--|

-
- Establecimiento de prioridades de cambio.

Y.2 = Diagnóstico organizacional.

Indicadores.

- Identificación de problemas.
- Identificación de puntos débiles.
- Empleo de los datos para recomendaciones de cambio.

y.3 = Acción de intervención

Indicadores.

- Establecimiento de grupos para la evaluación.
 - Comunicación abierta para la mejora de eficiencia.
 - Trabajo en grupo entre gerente-subordinados.
 - Juntas de confrontación entre grupos, para mejorar las relaciones.
 - Evaluación de esfuerzos
 - Evaluación resultados.
-

Anexo 2

Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|--|--|-------------|---|------------------------------------|---|
| X: GESTIÓN GERENCIAL. | Según Robbins, Coulter, Martocchio & Long (2018) afirma que la gestión gerencial es lo que hacen los gerentes para desarrollar las estrategias de sus organizaciones . Se trata de una tarea importante en donde están involucradas todas las funciones gerenciales básicas :Planeación, organización, dirección y control.(p.278) | Según Robbins, Coulter, Martocchio & Long (2018) afirma que de acuerdo con el enfoque basado en funciones, los gerentes desempeñan ciertas actividades o funciones mientras coordinan eficiente y eficazmente el trabajo de otras personas. Las cuatro funciones que todo gerente ejecutan son: Planear. Organizar. Dirección. Controlar.(p.8) | Planear. | Establecer metas. Crear estrategias. Desarrollar planes para coordinar las actividades. Objetivos Estrategias Fines Determinar que se necesita hacer. Como se hará. Quien es el responsable de hacerlo. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. | Escala de nivel ordinal, compuesto por 23 ítems |
| | | | Organizar. | Interrelación Cooperación Agrupación Coordinación | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14. | |
| | | | Dirección. | Manejo de personal. Dirigir acciones de manejo de personas. Motivación Importancia | 15, 16, 17, 18, 19. | ESCALA LIKERT 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | | | Controlar. | Supervisión de actividades. Evaluación Corrección Verificación | 20, 21, 22, 23. | |

Fuente: Elaboración propia, con sustento base de los autores Coulter, Martocchio & Long (2018)

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------|---|---|----------------------------|--|---|---|
| Y: DESARROLLO ORGANIZACIONAL | Para Wehrich y Cannice y Koontz (2017), el desarrollo organizacional es un enfoque sistémico, integrado y planeado, dirigido a mejorar la efectividad empresarial. Esta diseñado para resolver problemas que reducen la eficiencia operativa a todos los niveles, como la falta de cooperación, la descentralización excesiva y la mala comunicación. (p.376) | Para Chiavenato (2014), el desarrollo organizacional puede operacion alizarse a partir del enfoque de los procesos : Recolección de datos. Diagnóstico organizacional. Acción de intervención | Recolección de datos | DO como instrumento de cambio. Escoger un consultor externo. Definición del modelo de DO. Búsqueda de datos e insumos. Conocimiento del ambiente interno. Evaluación del clima organizacional. Evaluación a partir de grupos. Establecimiento de prioridades. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. | Escala de nivel ordinal, compuesto por 20 ítems ESCALA LIKERT 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | | | Diagnóstico organizacional | Identificación de problemas. Identificación de puntos débiles. Empleo de los datos para recomendaciones de cambio. Establecimiento de grupos para la evaluación. Comunicación abierta para la mejora de eficiencia. Trabajo en grupo entre gerente-subordinados. | 9, 10, 11. | |
| | | | Acción de intervención | Juntas de confrontación entre grupos. Evaluación de esfuerzos Evaluación de resultados. Retroalimentación de datos Programas adicionales Fomento de confianza | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. | |

Fuente: Elaboración propia, con sustento base del autor Chiavenato (2014)

Anexo 3

Matriz del instrumento

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA |
|-----------------------|---------------|---|---|---|
| X: GESTIÓN GERENCIAL. | Planificación | Establecer metas. Crear estrategias. Desarrollar planes para coordinar las actividades. Objetivos Estrategias Fines | ¿Considero que la gestión gerencial está relacionada con el desarrollo organizacional en la empresa donde laboro? 1. ¿Los gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? 2. ¿Los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? 3. ¿Los gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades para el logro de metas? 4. ¿Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? 5. ¿Las estrategias instauradas en la empresa nos permiten lograr los objetivos planteados? 6. ¿Los planes de la empresa consideran los objetivos que se desean lograr? 7. ¿Los planes de la empresa consideran los medios para el logro de los fines? | ESCALA LIKERT 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | Organización | Determinar que se necesita hacer. Como se hará. Quien es el responsable de hacerlo. Interrelación Cooperación Agrupación Coordinación | 8. ¿Los gerentes de la empresa identifican las necesidades de la organización? 9. ¿Los gerentes identifican acciones pertinentes considerando las necesidades? 10. ¿Los gerentes asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? 11. ¿La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas se interrelacionen adecuadamente? 12. ¿La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajen de forma cooperativa? 13. ¿Los gerentes de la empresa establecen grupos de trabajo considerando las actividades a desempeñar? | |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| | | 14.¿Los gerentes de la empresa coordinan y organizan los recursos humanos efectivamente? |
| | <p>Dirección.</p> <p>Impulso de acciones para el Manejo de personal. Dirigir acciones de manejo de personas. Motivación Otorgamiento de facultades Importancia</p> | <p>15.¿Los gerentes impulsan acciones para optimizar el manejo del personal subordinado?</p> <p>16.¿Los gerentes dirigen las acciones para favorecer el manejo del personal subordinado?</p> <p>17.¿Los gerentes motivan constantemente a sus colaboradores?</p> <p>18.¿Los gerentes facultan a sus colaboradores para la realización de actividades?</p> <p>19.¿Los gerentes comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización?</p> |
| | <p>Control</p> <p>Supervisar las actividades para asegurarse de que estas sean realizadas según lo planeado. Evaluación Corrección Verificación</p> | <p>20.¿Los gerentes supervisan la ejecución de las actividades planificadas?</p> <p>21. ¿Los gerentes evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos?</p> <p>22.¿La evaluación que realizan los gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño?</p> <p>23.¿Los gerentes ejecutan acciones para verificar que se estén aplicando los criterios deseados para el desempeño?</p> |
| Y: DESARROLLO ORGANIZACIONAL | <p>Recolección de datos</p> <p>Decisión de emplear el DO como instrumento de cambio. Escoger un consultor externo. Definición del modelo de DO. Búsqueda de datos e insumos. Conocimiento del ambiente interno. Evaluación del clima organizacional. Evaluación a partir de grupos. Establecimiento de prioridades de cambio.</p> | <p>1¿En la empresa se utiliza el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio?</p> <p>2¿Los gerentes contratan consultores externos para evaluar la situación actual de la organización?</p> <p>3¿Se cuenta con un modelo de Desarrollo organizacional definido para la empresa?</p> <p>4¿En la empresa se considera a la investigación o búsqueda de datos e insumos como parte del proceso de Desarrollo organizacional?</p> <p>5¿Los gerentes conocen el ambiente interno de la organización?</p> <p>6¿En la empresa se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional?</p> <p>7.¿En la empresa se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo?</p> |

| | | |
|----------------------------|--|--|
| | | 8.¿En la organización se cuenta con prioridades para fomentar el desarrollo organizacional? |
| Diagnóstico organizacional | Identificación de problemas. Identificación de puntos débiles. Empleo de los datos para recomendaciones de cambio. | 9.¿Los gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? 10.¿Los gerentes identifican las debilidades de la organización? 11.¿En la organización se emplean los datos recabados para recomendar acciones de cambio? |
| Acción de intervención | Establecimiento de grupos para la evaluación. Comunicación abierta para la mejora de eficiencia. Trabajo en grupo entre gerente-subordinados. Juntas de confrontación entre grupos, para mejorar las relaciones. Evaluación de esfuerzos Evaluación de resultados. Retroalimentación de datos Programas adicionales Fomento de confianza | 12.¿En la organización se forman grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? 13.¿La comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener una mejor eficiencia? 14.¿En la organización se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia? 15.¿En la empresa se emplea confrontación guiada entre grupos para mejorar las relaciones laborales? 16.¿En la organización se evalúan los esfuerzos realizados para la mejora del desarrollo organizacional? 17.¿Los gerentes evalúan los resultados obtenidos para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? 18.¿Los gerentes informan a los colaboradores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? 19.¿Los gerentes instauran programas adicionales para la áreas que aún necesitan? 20.¿Los gerentes de la empresa fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? |

Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE GESTIÓN GERENCIAL

Con el fin de medir la gestión gerencial en la empresa Energía Peruana S.A.C., solicitamos a usted contestar la siguiente encuesta de investigación de tesis para la Escuela académica profesional de Administración de la UCV.

De antemano, agradecemos su participación y aseguramos la confidencialidad de sus respuestas. Estas sólo serán utilizadas para fines de investigación. Marque cada ítem con un aspa (X) de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

- 1 = Nunca sucede
- 2 = Casi nunca sucede
- 3 = A veces sucede
- 4 = Casi siempre sucede
- 5 = Siempre sucede

| PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| ¿Considero que la gestión gerencial está relacionada con el desarrollo organizacional en la empresa donde laboro? | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.¿Los gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? | | | | | |
| 2.¿Los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? | | | | | |
| 3.¿Los gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades para el logro de metas? | | | | | |
| 4.¿Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? | | | | | |
| 5.¿Las estrategias instauradas en la empresa nos permiten lograr los objetivos planteados? | | | | | |
| 6.¿Los planes de la empresa consideran los objetivos que se desean lograr? | | | | | |
| 7. ¿Los planes de la empresa consideran los medios para el logro de los fines? | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.¿Los gerentes de la empresa identifican las necesidades de la organización? | | | | | |
| 9.¿Los gerentes identifican acciones pertinentes considerando las necesidades? | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 10.¿Los gerentes asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? | | | | | |
| 11.¿La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas se interrelacionen adecuadamente? | | | | | |
| 12.¿La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajen de forma cooperativa? | | | | | |
| 13.¿Los gerentes de la empresa establecen grupos de trabajo considerando las actividades a desempeñar? | | | | | |
| 14.¿Los gerentes de la empresa coordinan y organizan los recursos humanos efectivamente? | | | | | |
| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.¿Los gerentes impulsan acciones para optimizar el manejo del personal subordinado? | | | | | |
| 16.¿Los gerentes dirigen las acciones para favorecer el manejo del personal subordinado? | | | | | |
| 17.¿Los gerentes motivan constantemente a sus colaboradores? | | | | | |
| 18.¿Los gerentes facultan a sus colaboradores para la realización de actividades? | | | | | |
| 19.¿Los gerentes comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización? | | | | | |
| CONTROL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.¿Los gerentes supervisan la ejecución de las actividades planificadas? | | | | | |
| 21. ¿Los gerentes evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos? | | | | | |
| 22. ¿La evaluación que realizan los gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño? | | | | | |
| 23.¿Los gerentes ejecutan acciones para verificar que se estén aplicando los criterios deseados para el desempeño? | | | | | |

Fuente: Elaboración propia, con sustento base de los autores Coulter, Martocchio & Long (2018)

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Con el fin de medir el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C., solicitamos a usted contestar la siguiente encuesta de investigación de tesis para la Escuela académica profesional de Administración de la UCV.

De antemano, agradecemos su participación y aseguramos la confidencialidad de sus respuestas. Estas solo serán utilizadas para fines de investigación. Marque cada ítem con un aspa (X) de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

- 1 = Nunca sucede
- 2 = Casi nunca sucede
- 3 = A veces sucede
- 4 = Casi siempre sucede
- 5 = Siempre sucede

| PREGUNTAS | ALTERNATIVAS DE RESPUESTA | | | | |
|---|---------------------------|---|---|---|---|
| RECOLECCIÓN DE DATOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.¿En la empresa se utiliza el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio? | | | | | |
| 2.¿Los gerentes contratan consultores externos para evaluar la situación actual de la organización? | | | | | |
| 3.¿Se cuenta con un modelo de Desarrollo organizacional definido para la empresa? | | | | | |
| 4.¿En la empresa se considera a la investigación o búsqueda de datos e insumos como parte del proceso de Desarrollo organizacional? | | | | | |
| 5.¿Los gerentes conocen el ambiente interno de la organización? | | | | | |
| 6.¿En la empresa se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional? | | | | | |
| 7.¿En la empresa se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo? | | | | | |
| 8.¿En la organización se cuenta con prioridades para fomentar el desarrollo organizacional? | | | | | |
| DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.¿Los gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? | | | | | |
| 10.¿Los gerentes identifican las debilidades de la organización? | | | | | |
| 11.¿En la organización se emplean los datos recabados para recomendar acciones de cambio? | | | | | |

| ACCIÓN DE INTERVENCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 12.¿En la organización se forman grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? | | | | | |
| 13.¿La comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener una mejor eficiencia? | | | | | |
| 14.¿En la organización se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia? | | | | | |
| 15.¿En la empresa se emplea confrontación guiada entre grupos para mejorar las relaciones laborales? | | | | | |
| 16.¿En la organización se evalúan los esfuerzos realizados para la mejora del desarrollo organizacional? | | | | | |
| 17.¿Los gerentes evalúan los resultados obtenidos para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? | | | | | |
| 18.¿Los gerentes informan a los colaboradores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? | | | | | |
| 19.¿Los gerentes instauran programas adicionales para la áreas que aún necesitan? | | | | | |
| 20.¿Los gerentes de la empresa fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? | | | | | |

Fuente: Elaboración propia, con sustento base del autor Chiavenato (2014)

Fiabilidad para los instrumentos de medición

FIABILIDAD PARA EL CUESTIONARIO DE GESTIÓN GERENCIAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | | | | |
|-----------------------------------|----------------|--|--|--|
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | | |
| ,962 | 23 | | | |

| <i>Estadísticas de total de elemento</i> | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1. ¿Los gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? | 61,50 | 232,368 | ,827 | ,959 |
| 2. ¿Los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? | 61,50 | 232,368 | ,827 | ,959 |
| 3. ¿Los gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades para el logro de metas? | 61,50 | 232,368 | ,827 | ,959 |
| 4. ¿Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? | 60,90 | 243,463 | ,432 | ,963 |
| 5. ¿Las estrategias instauradas en la empresa nos permiten lograr los objetivos planteados? | 61,20 | 231,116 | ,729 | ,960 |
| 6. ¿Los planes de la empresa consideran los objetivos que se desean lograr? | 61,80 | 230,274 | ,832 | ,959 |
| 7. ¿Los planes de la empresa consideran los medios para el logro de los fines? | 61,80 | 220,274 | ,942 | ,957 |
| 8. ¿Los gerentes de la empresa identifican las necesidades de la organización? | 61,30 | 242,326 | ,540 | ,962 |
| 9. ¿Los gerentes identifican acciones pertinentes considerando las necesidades? | 61,25 | 231,250 | 1,000 | ,958 |
| 10. ¿Los gerentes asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? | 61,20 | 254,905 | ,000 | ,964 |
| 11. ¿La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas se interrelacionen adecuadamente? | 60,95 | 254,155 | ,039 | ,964 |
| 12. ¿La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajen de forma cooperativa? | 60,40 | 255,411 | -,051 | ,965 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| 13. ¿Los gerentes de la empresa establecen grupos de trabajo considerando las actividades a desempeñar? | 61,20 | 231,116 | ,729 | ,960 |
| 14. ¿Los gerentes de la empresa coordinan y organizan los recursos humanos efectivamente? | 61,70 | 242,747 | ,744 | ,961 |
| 15. ¿Los gerentes impulsan acciones para optimizar el manejo del personal subordinado? | 61,55 | 219,313 | ,977 | ,957 |
| 16. ¿Los gerentes dirigen las acciones para favorecer el manejo del personal subordinado? | 61,55 | 219,313 | ,977 | ,957 |
| 17. ¿Los gerentes motivan constantemente a sus colaboradores? | 61,00 | 230,526 | ,868 | ,959 |
| 18. ¿Los gerentes facultan a sus colaboradores para la realización de actividades? | 61,30 | 242,326 | ,540 | ,962 |
| 19. ¿Los gerentes comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización? | 61,20 | 231,116 | ,729 | ,960 |
| 20. ¿Los gerentes supervisan la ejecución de las actividades planificadas? | 61,70 | 223,800 | ,624 | ,963 |
| 21. ¿Los gerentes evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos? | 61,80 | 220,274 | ,942 | ,957 |
| 22. ¿La evaluación que realizan los gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño? | 62,30 | 232,326 | ,692 | ,960 |
| 23. ¿Los gerentes ejecutan acciones para verificar que se estén aplicando los criterios deseados para el desempeño? | 61,80 | 220,274 | ,942 | ,957 |

FIABILIDAD PARA EL CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,979 | 20 |

| <i>Estadísticas de total de elemento</i> | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1.¿En la empresa se utiliza el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio? | 47,15 | 303,397 | ,920 | ,977 |
| 2.¿Los gerentes contratan consultores externos para evaluar la situación actual de la organización? | 47,20 | 324,379 | ,531 | ,980 |
| 3.¿Se cuenta con un modelo de Desarrollo organizacional definido para la empresa? | 46,75 | 303,355 | ,839 | ,978 |
| 4.¿En la empresa se considera a la investigación o búsqueda de datos e insumos como parte del proceso de Desarrollo organizacional? | 46,75 | 303,355 | ,839 | ,978 |
| 5.¿Los gerentes conocen el ambiente interno de la organización? | 47,30 | 309,063 | ,625 | ,980 |
| 6.¿En la empresa se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional? | 46,95 | 303,208 | ,976 | ,977 |
| 7.¿En la empresa se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo? | 47,45 | 288,261 | ,944 | ,977 |
| 8.¿En la organización se cuenta con prioridades para fomentar el desarrollo organizacional? | 47,45 | 288,261 | ,944 | ,977 |
| 9.¿Los gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? | 47,50 | 308,684 | ,836 | ,978 |
| 10.¿Los gerentes identifican las debilidades de la organización? | 47,15 | 303,397 | ,920 | ,977 |
| 11.¿En la organización se emplean los datos recabados para recomendar acciones de cambio? | 47,35 | 303,924 | ,733 | ,979 |
| 12.¿En la organización se forman grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? | 47,85 | 288,555 | ,915 | ,977 |
| 13.¿La comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener una mejor eficiencia? | 46,45 | 314,471 | ,626 | ,980 |
| 14.¿En la organización se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia? | 47,20 | 293,432 | ,969 | ,977 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| 15.¿En la empresa se emplea confrontación guiada entre grupos para mejorar las relaciones laborales? | 47,60 | 293,937 | ,864 | ,978 |
| 16.¿En la organización se evalúan los esfuerzos realizados para la mejora del desarrollo organizacional? | 47,60 | 293,937 | ,864 | ,978 |
| 17.¿Los gerentes evalúan los resultados obtenidos para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? | 47,90 | 308,937 | ,803 | ,978 |
| 18.¿Los gerentes informan a los colaboradores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? | 47,20 | 298,168 | ,847 | ,978 |
| 19.¿Los gerentes instauran programas adicionales para la áreas que aún necesitan? | 47,75 | 303,355 | ,839 | ,978 |
| 20.¿Los gerentes de la empresa fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? | 46,70 | 308,642 | ,944 | ,978 |

Anexo 6

Base de datos

| VARIABLE 1: GESTIÓN GERENCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------|--------------|---|---|---|---|---|---|------|-------------|---|----|----|----|----|----|------|-----------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|------|----|
| | | PLAIFICACIÓN | | | | | | | | ORGANIACIÓN | | | | | | | | DIRECCIÓN | | | | | CONTROL | | | | | | |
| | ¿Consi dero | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | V1.1 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | V1.2 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | V1.3 | 20 | 21 | 22 | 23 | v1.4 | V1 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 86 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 66 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 65 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 86 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 66 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 65 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 86 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 66 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 65 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 86 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 66 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 86 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 66 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 65 |

| VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|------|---|--------------------|----|------|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|----|--|
| | RECOLECCIÓN DE DATOS | | | | | | | | | | NÓSTICO ORGANIZACI | | | | ACCIÓN DE INTERVENCIÓN | | | | | | | | | | |
| Nº | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | v2.1 | 9 | 10 | 11 | V2.2 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | V2.3 | V2 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 30 | |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 75 | |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | 39 | |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 19 | 50 | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 75 | |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 30 | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 75 | |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | 39 | |
| 9 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 19 | 50 | |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 30 | |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 30 | |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 75 | |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | 39 | |
| 14 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 19 | 50 | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 75 | |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | 39 | |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 30 | |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 75 | |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | 39 | |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 19 | 50 | |

Juicio de expertos – Juez 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN GERENCIAL

| DIMENSIÓN Y PREGUNTAS | | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|--|--|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Los gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 2. Los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3. Los gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades para el logro de metas? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 4. Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. Las estrategias instauradas en la empresa nos permiten lograr los objetivos planteados? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. Los planes de la empresa consideran los objetivos que se desean lograr? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. Los planes de la empresa consideran los medios para el logro de los fines? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Los gerentes de la empresa identifican las necesidades de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 9. Los gerentes identifican acciones pertinentes considerando las necesidades? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 10. Los gerentes asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 11. La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas se interrelacionen adecuadamente? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajen de forma cooperativa? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. Los gerentes de la empresa establecen grupos de trabajo considerando las actividades a desempeñar? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. Los gerentes de la empresa coordinan y organizan los recursos humanos efectivamente? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 15. Los gerentes impulsan acciones para optimizar el manejo del personal subordinado? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 16. Los gerentes dirigen las acciones para favorecer el manejo del personal subordinado? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 17. Los gerentes motivan constantemente a sus colaboradores? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. Los gerentes facultan a sus colaboradores para la realización de actividades? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. Los gerentes comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 20. Los gerentes supervisan la ejecución de las actividades planificadas? | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 21. Los gerentes evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22. La evaluación que realizan los gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño? | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23. Los gerentes ejecutan acciones para verificar que se están aplicando los criterios deseados para el desempeño? | | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. ESTEBAN AUGUSTO BARCO SOLARI DNI: 02867613

Especialidad del validador Mg. Negocios Internacionales y Logística de Exportación.

14 de Enero del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | | | | | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|--|--|--|--|--|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| RECOLECCION DE DATOS | | | | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 1. ¿En la empresa se utiliza el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 2. ¿Los gerentes contratan consultores externos para evaluar la situación actual de la organización? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3. ¿Se cuenta con un modelo de Desarrollo organizacional definido para la empresa? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 4. ¿En la empresa se considera a la investigación o búsqueda de datos e insumos como parte del proceso de Desarrollo organizacional? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 5. ¿Los gerentes conocen el ambiente interno de la organización? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 6. ¿En la empresa se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 7. ¿En la empresa se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 8. ¿En la organización se cuenta con prioridades para fomentar el desarrollo organizacional? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | | | | | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL | | | | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 9. ¿Los gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 10. ¿Los gerentes identifican las debilidades de la organización? | | | | | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 11. ¿En la organización se emplean los datos recabados para recomendar acciones de cambio? | | | | | | | X | | | | X | | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | | | | | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| ACCION DE INTERVENCION | | | | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 12. ¿En la organización se forman grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 13. ¿La comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener una mejor eficiencia? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 14. ¿En la organización se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 15. ¿En la empresa se emplea confrontación guiada entre grupos para mejorar las relaciones laborales? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 16. ¿En la organización se evalúan los esfuerzos realizados para la mejora del desarrollo organizacional? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 17. ¿Los gerentes <u>evalúan</u> los resultados obtenidos para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 18. ¿Los gerentes informan a los colaboradores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? | | | | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. ¿Los gerentes instauran programas adicionales para la áreas que aún necesitan? | | | | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. ¿Los gerentes de la empresa fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? | | | | | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones:

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ESTEBAN AUGUSTO BARCO SOLARI. DNI: 02867613

Especialidad del validador: Mg: Negocios Internacionales y Logística de Exportación.

14 de Enero del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Juicio de expertos – Juez 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN GERENCIAL

| DIMENSIÓN Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| PLANIFICACIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 1. ¿Los gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. ¿Los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. ¿Los gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades para el logro de metas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. ¿Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. ¿Las estrategias instauradas en la empresa nos permiten lograr los objetivos planeados? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. ¿Los planes de la empresa consideran los objetivos que se desean lograr? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. ¿Los planes de la empresa consideran los medios para el logro de los fines? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| ORGANIZACIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 8. ¿Los gerentes de la empresa identifican las necesidades de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9. ¿Los gerentes identifican acciones pertinentes considerando las necesidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. ¿Los gerentes asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. ¿La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas se interrelacionen adecuadamente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. ¿La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajen de forma cooperativa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. ¿Los gerentes de la empresa establecen grupos de trabajo considerando las actividades a desempeñar? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. ¿Los gerentes de la empresa coordinan y organizan los recursos humanos efectivamente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| DIRECCIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 15. ¿Los gerentes impulsan acciones para optimizar el manejo del personal subordinado? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. ¿Los gerentes dirigen las acciones para favorecer el manejo del personal subordinado? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. ¿Los gerentes motivan constantemente a sus colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. ¿Los gerentes facultan a sus colaboradores para la realización de actividades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. ¿Los gerentes comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| CONTROL | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 20. ¿Los gerentes supervisan la ejecución de las actividades planificadas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. ¿Los gerentes evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22. ¿La evaluación que realizan los gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23. ¿Los gerentes ejecutan acciones para verificar que se estén aplicando los criterios deseados para el desempeño? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI: 32650876

Especialidad del validador **Mg. En Administración De La Educación.**

30 de Enero del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| RECOLECCIÓN DE DATOS | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 1. ¿En la empresa se utiliza el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. ¿Los gerentes contratan consultores externos para evaluar la situación actual de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. ¿Se cuenta con un modelo de Desarrollo organizacional definido para la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. ¿En la empresa se considera a la investigación o búsqueda de datos e insumos como parte del proceso de Desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. ¿Los gerentes conocen el ambiente interno de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. ¿En la empresa se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. ¿En la empresa se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. ¿En la organización se cuenta con prioridades para fomentar el desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 9. ¿Los gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. ¿Los gerentes identifican las debilidades de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. ¿En la organización se emplean los datos recabados para recomendar acciones de cambio? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| ACCIÓN DE INTERVENCIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 12. ¿En la organización se forman grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. ¿La comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener una mejor eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. ¿En la organización se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. ¿En la empresa se emplea confrontación guiada entre grupos para mejorar las relaciones laborales? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. ¿En la organización se evalúan los esfuerzos realizados para la mejora del desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. ¿Los gerentes evalúan ^{analizan} los resultados obtenidos para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. ¿Los gerentes informan a los colaboradores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. ¿Los gerentes instauran programas adicionales para la áreas que aún necesitan? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. ¿Los gerentes de la empresa fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO

DNI: 32660876

Especialidad del validador: Mg: En Administración De La Educación.

30 de Enero del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Juicio de expertos – Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN GERENCIAL

| DIMENSIÓN Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| PLANIFICACIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 1. ¿Los gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. ¿Los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. ¿Los gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades para el logro de metas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. ¿Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. ¿Las estrategias instauradas en la empresa nos permiten lograr los objetivos planteados? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. ¿Los planes de la empresa consideran los objetivos que se desean lograr? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. ¿Los planes de la empresa consideran los medios para el logro de los fines? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ¹ | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| ORGANIZACION | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 8. ¿Los gerentes de la empresa identifican las necesidades de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9. ¿Los gerentes identifican acciones pertinentes considerando las necesidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. ¿Los gerentes asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. ¿La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas se interrelacionen adecuadamente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. ¿La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajen de forma cooperativa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. ¿Los gerentes de la empresa establecen grupos de trabajo considerando las actividades a desempeñar? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. ¿Los gerentes de la empresa coordinan y organizan los recursos humanos efectivamente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ¹ | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| DIRECCIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 15. ¿Los gerentes impulsan acciones para optimizar el manejo del personal subordinado? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. ¿Los gerentes dirigen las acciones para favorecer el manejo del personal subordinado? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. ¿Los gerentes motivan constantemente a sus colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. ¿Los gerentes facultan a sus colaboradores para la realización de actividades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. ¿Los gerentes comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ¹ | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| CONTROL | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 20. ¿Los gerentes supervisan la ejecución de las actividades planificadas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. ¿Los gerentes evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22. ¿La evaluación que realizan los gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23. ¿Los gerentes ejecutan acciones para verificar que se estén aplicando los criterios deseados para el desempeño? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [x] ☐ Aplicable después de corregir [u] ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Estela Estela Adán DNI: 06141876

Especialidad del validador: Dr. Administración y Magister en ciencias de la educación

20 de enero del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, es dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|--|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| RECOLECCIÓN DE DATOS | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 1. ¿En la empresa se utiliza el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. ¿Los gerentes contratan consultores externos para evaluar la situación actual de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. ¿Se cuenta con un modelo de Desarrollo organizacional definido para la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. ¿En la empresa se considera a la investigación o búsqueda de datos e insumos como parte del proceso de Desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. ¿Los gerentes conocen el ambiente interno de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. ¿En la empresa se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. ¿En la empresa se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. ¿En la organización se cuenta con prioridades para fomentar el desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 9. ¿Los gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. ¿Los gerentes identifican las debilidades de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. ¿En la organización se emplean los datos recabados para recomendar acciones de cambio? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES Y PREGUNTAS | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
| ACCION DE INTERVENCIÓN | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| 12. ¿En la organización se forman grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. ¿La comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener una mejor eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. ¿En la organización se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. ¿En la empresa se emplea confrontación guiada entre grupos para mejorar las relaciones laborales? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. ¿En la organización se evalúan los esfuerzos realizados para la mejora del desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. ¿Los gerentes evalúan los resultados obtenidos para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. ¿Los gerentes informan a los colaboradores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. ¿Los gerentes instauran programas adicionales para la áreas que aún necesitan? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. ¿Los gerentes de la empresa fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Estela Estela Adán DNI: 06141876

Especialidad del validador: Dr. Administración y Magister en ciencias de la educación

20 de enero del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Encuestas aplicadas

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN GERENCIAL**

Con el fin de medir la gestión gerencial en la empresa Energía Peruana S.A.C., le pedimos cordialmente que pueda contestar las preguntas de la siguiente encuesta de investigación, para la elaboración de tesis que será presentada a la Escuela académica profesional de Administración de la UCV. De forma anticipada, agradecemos su tiempo brindado para la participación, sin olvidar que la confidencialidad de sus respuestas será asegurada por este equipo. Quiere decir que la información brindada por su persona, sólo será utilizada para fines investigativos. Marque cada pregunta con un aspa (X) de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

- 1 = Nunca sucede
- 2 = Casi nunca sucede
- 3 = A veces sucede
- 4 = Casi siempre sucede
- 5 = Siempre sucede

| PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| ¿Considero que la gestión gerencial está relacionada con el desarrollo organizacional en la empresa donde laboro? | | | | X | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ¿La empresa en la que laboro, los directivos o gerentes establecen metas claras para la organización y sus colaboradores? | | | | X | |
| 2. ¿La empresa para la que trabajo, los directivos o gerentes crean estrategias para lograr las metas planteadas? | | | | X | |
| 3. ¿En la empresa donde laboro, los directivos o gerentes desarrollan planes que permitan coordinar actividades marcadas para el logro de metas? | | | | X | |
| 4. ¿Los objetivos de la empresa donde laboro son precisos y claros? | | | | X | |
| 5. ¿Las estrategias instauradas en la empresa donde laboro, nos permiten lograr los objetivos planteados? | | | | X | |
| 6. ¿Los planes de la empresa involucran los fines que se quieren lograr? | | | X | | |
| 7. ¿Los planes de la empresa donde laboro involucran los medios para el logro de los fines? | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde laboro, identifican las necesidades de la organización? | | | X | | |
| 9. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde trabajo, identifican acciones pertinentes para las necesidades identificadas? | | | | X | |
| 10. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde trabajo, asignan un personal de confianza como responsable de las acciones implementadas? | | | X | | |
| 11. ¿La organización en la empresa permite que los colaboradores de las distintas áreas nos interrelacionemos de forma adecuada? | | | X | | |
| 12. ¿La organización de la empresa permite que los colaboradores trabajamos de forma cooperativa? | | | | X | |
| 13. ¿En la empresa donde laboro el trabajo se establecen grupos de trabajo de acuerdo a las actividades que se desempeñan? | | | | X | |
| 14. ¿Los directivos de la empresa establecen las formas más efectivas de coordinar y organizar los recursos humanos? | | | X | | |
| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. ¿En la organización donde laboro, los directivos o gerentes motivan acciones destinadas a optimizar el manejo del personal subordinado? | | | | X | |
| 16. ¿Los directivos o gerentes de la organización donde laboro, dirigen acciones que permitan favorecer el manejo del personal subordinado? | | | | X | |
| 17. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde trabajo motivan a sus colaboradores? | | | | X | |
| 18. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde trabajo, facultan a sus colaboradores en la realización de alguna actividad? | | | X | | |
| 19. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde laboro, comunican a sus colaboradores lo importantes que son para la organización? | | | | X | |
| CONTROL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. ¿En la empresa donde laboro, los directivos o gerentes realizan supervisiones programadas, con el fin de verificar que se realizan actividades planificadas? | | | | | X |
| 21. ¿Los directivos o gerentes de la empresa donde laboro, evalúan si las estrategias implementadas han permitido lograr los objetivos? | | | | X | |
| 22. ¿La evaluación que realizan los directivos o gerentes, permite corregir acciones para optimizar el desempeño? | | | X | | |
| 23. ¿Los directivos o gerentes ejecutan acciones para verificar que se estén efectuando los criterios deseados para el desempeño? | | | | X | |

**CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Con el fin de medir el desarrollo organizacional en la empresa Energía Peruana S.A.C., le pedimos cordialmente que pueda contestar las preguntas de la siguiente encuesta de investigación, para la elaboración de tesis que será presentada a la Escuela académica profesional de Administración de la UCV. De forma anticipada, agradecemos su tiempo brindado para la participación, sin olvidar que la confidencialidad de sus respuestas será asegurada por este equipo. Quiere decir que la información brindada por su persona, sólo serán utilizadas para fines investigativos. Marque cada pregunta con un aspa (X) de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

- 1 = Nunca sucede
- 2 = Casi nunca sucede
- 3 = A veces sucede
- 4 = Casi siempre sucede
- 5 = Siempre sucede

| PREGUNTAS | ALTERNATIVAS DE RESPUESTA | | | | |
|--|---------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RECOLECCIÓN DE DATOS | | | | | |
| 1. En la organización donde trabajo se emplea el Desarrollo organizacional como instrumento del cambio? | | | | X | |
| 2. En la organización donde trabajo se emplean consultores externos para la evaluación de la situación actual de la organización? | | | X | | |
| 3. En la empresa donde trabajo tienen definido un modelo de Desarrollo organizacional? | | | | X | |
| 4. En la empresa donde trabajo la investigación o búsqueda de datos e insumos, se emplean como parte del proceso de Desarrollo organizacional? | | | | X | |
| 5. Los directivos o gerentes de la empresa donde trabajo, conocen el ambiente interno de la organización? | | | X | | |
| 6. En la empresa donde trabajo se evalúa el clima organizacional para propiciar el desarrollo organizacional? | | | | X | |
| 7. En la empresa donde trabajo se evalúa el contexto a partir del establecimiento de grupo de trabajo? | | | | X | |
| 8. En la organización donde trabajo se cuenta con prioridades o características necesarias de cambio, para fomentar el desarrollo organizacional? | | | | X | |
| DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. En la empresa donde trabajo los directivos o gerentes identifican los problemas que se suscitan en la organización? | | | X | | |
| 10. En la organización donde trabajo, los directivos o gerentes identifican las debilidades de la organización? | | | | X | |
| 11. En la organización donde trabajo emplean los datos recabados en evaluaciones para recomendar acciones de cambio? | | | | X | |
| ACCION DE INTERVENCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. En la organización donde trabajo se forma grupos para evaluar constantemente las acciones de cambio? | | | | X | |
| 13. En la empresa donde trabajo la comunicación abierta entre directivos y subordinados se emplea para obtener la mejora de la eficiencia? | | | | X | |
| 14. En la organización donde trabajo se emplea el trabajo en grupo entre gerentes y subordinados para mejorar la eficiencia y el desarrollo organizacional? | | | | X | |
| 15. En la empresa donde trabajo se emplea de forma guiada la confrontación entre grupos para mejorar las relaciones laborales? | | | | X | |
| 16. En la organización donde trabajo se realizan evaluaciones de los esfuerzos empleados para el cambio o mejora del desarrollo organizacional? | | | | X | |
| 17. En la empresa donde trabajo se realizan evaluaciones de los resultados obtenidos a partir de las medidas instauradas para propiciar el cambio en el desarrollo organizacional? | | | X | | |
| 18. En la empresa donde trabajo se informa a los trabajadores sobre los datos obtenidos en las evaluaciones? | | | | X | |
| 19. Los gerentes o directivos de la empresa donde trabajo implementan programas adicionales para la áreas que aún necesitan? | | | X | | |
| 20. Los directivos o gerentes de la empresa, fomentan la confianza entre los colaboradores, para mejorar la eficacia de los grupos? | | | | X | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de Autores

Nosotros, DE LA CRUZ ESPINOZA MARIA ISABEL / GONZALES PLACIDO PAULA CRISTINA estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "GESTIÓN GERENCIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA ENERGÍA PERUANA S.A.C.- CHORRILLOS 2020", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Apellidos y Nombres del Autor | Firma |
|--|---|
| DE LA CRUZ ESPINOZA MARIA ISABEL DNI: 48017023 ORCID 0000-0001-7361-8416 |  |
| GONZALES PLACIDO PAULA CRISTINA DNI: 47598506 ORCID 0000-0001-8870-3445 |  |